ISSN 2308-765X

РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

ВЕСТНИК ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (15), 2018

Выходит с июня 2015 года
Издается по решению Ученого совета
Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС
Периодичность издания – 4 раза в год

Зарегистрирован в Федеральной службе по надзору
в сфере связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
(Роскомнадзор) ПИ № ФС77-52750
от 08 февраля 2013 г.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

Тлисов Азамат Борисович — кандидат экономических наук, доцент (Пятигорск)

ЧЛЕНЫ СОВЕТА:

Volker J. Kreyher — Prof. Dr., Rector of Europa Campus, Germany
Аскеров Шахлар Гачай оглы — доктор физико-математических наук, профессор (Азербайджан, г. Баку)
Белокрылова Ольга Спиридоновна — доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ (г. Ростов-на-Дону)
Бураканова Галия Масыгутовна — доктор социологических наук, профессор (Казахстан, г. Астана)
Гапуров Шахрудин Айдиевич — доктор исторических наук, профессор, академик АН ЧР (г. Грозный)
Дзамихов Касболат Фициевич — доктор исторических наук, профессор, заслуженный деятель науки Кабардино-Балкарской Республики и Республики Адыгея (г. Нальчик)
Клюковская Ирина Николаевна — доктор юридических наук, профессор (г. Ставрополь)
Липина Светлана Артуровна — доктор экономических наук, профессор (г. Москва)
Навасардова Элеонора Сергеевна — доктор юридических наук, профессор (г. Ставрополь)
Рогачев Алексей Фруминович — доктор технических наук, профессор (г. Волгоград)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ
ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Киселева Наталья Николаевна — доктор экономических наук, профессор

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Алиева Светлана Викторовна — доктор социологических наук, доцент

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Агеева Екатерина Александровна — кандидат политических наук, доцент
Иванов Николай Прокофьевич — доктор экономических наук, профессор
Киселев Виктор Васильевич — доктор биологических наук, профессор
Кулиев Фарман Мурувват оглы — доктор исторических наук, доцент
Мазуренко Андрей Петрович — доктор юридических наук, доцент
Мулляр Лилия Анатольевна — доктор философских наук, доцент
Татуев Арсен Азидович — доктор экономических наук, профессор
Тяглов Сергей Гаврилович — доктор экономических наук, профессор
Григошина Лариса Юрьевна — кандидат философских наук, ответственный секретарь
Безус Светлана Николаевна — кандидат педагогических наук, доцент, технический секретарь

Материалы журнала отражают точку зрения авторов и не являются официальной позицией Академии.
При использовании материалов ссылка на журнал обязательна.

Адрес редакции 357502, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Дунаевского, д. 5*;* тел.: 8(8793) 32-86-60
e-mail: vestnik@ski.ranepa.ru
Наш адрес в Internet: http://www.ski.ranepa.ru

© «Вестник экспертного совета», 2018
© Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ИННОВАЦИИ, ИНСТИТУТЫ, ИНФРАСТРУКТУРА

Долгова И.В.
ЭКСПОРТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: СОСТОЯНИЕ И ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ 4
Нурмагомедов Н.М.
КЛАССИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАХ 10

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Арсанова Р.М.
ТЕНДЕНЦИИ И ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ САНАТОРНО-КУРОРТНОЙ ОТРАСЛИ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ 15
Жильцова В.И.
ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ КАК ЛОКОМОТИВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ 20
Кочерга С.Ю.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКИМИ ТЕРРИТОРИЯМИ 25
Магомадов С.Р., Элибиев С.Б.
КЛЮЧЕВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КЛАСТЕРА: ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОДЫ 31
Никулина И.Ю.
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИИ 36

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Агеева Е.А., Новик С.С.
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ 44
Алиева С.В.
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ 49
Акопян Е.А., Тарасов А.Е.
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 55
Верзаков А.Ю., Сердюкова О.И.
АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА 60
Горбачев А.А.
WORLDSKILLS КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ 67
Григошина Л.Ю., Карташова Д.В.
ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 74
Зайцев Д.К.
ЗАВИСИМОСТЬ ПРЕСТИЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ОТ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ 79
Кияшко С.А.
ОСНОВЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССУ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ 84
Латыпов Р.Т., Ручкин А.В., Лобода А.Е.
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ (НА МАТЕРИАЛАХ МИНИСТЕРСТВА ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ) 91

Созарукова Ф.М.
КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ СПЕЦИАЛИСТОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ:
ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ 104

ФИНАНСЫ

Ионина Т.Р.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ БАНКОВСКОГО КОНТРОЛЯ
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ 110
Мирошников Н.И.
ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ:
СОСТОЯНИЕ И НЕОБХОДИМОСТЬ НОВОЙ МОДЕЛИ 115
Таратухина Ю.В., Блескина И.А.
АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРИТОКА ОПЛАТ НА МАССОВЫХ
ОТКРЫТЫХ ОНЛАЙН-КУРСАХ (МООК) НА ПЛАТФОРМЕ COURSERA 122

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Касаева Т.В., Исакова К.Н.
К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА 129
Кукуй Р.Г.
НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ 135
Ожерельева О.Ю.
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АКТИВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ 141
Ромашенко В.С.
РАЗВИТИЕ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕГИОНАХ 145
Узденова М.Х.-О., Чупрова Д.Б.
ЗНАЧЕНИЕ МАРКЕТИНГА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ 148

МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

Аргунов А.Ю.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ОЦЕНКОЙ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ 156
Воропаев О.И.
СУДЕЙСКОЕ СООБЩЕСТВО СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД 160
Огневенко Н.С.
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ 166
Салогубова А.С.
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ 170
Чепурнова Е.П.
ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ 176

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ 183

ИННОВАЦИИ, ИНСТИТУТЫ, ИНФРАСТРУКТУРА

УДК 334.012.6

Долгова И.В.[1]

ЭКСПОРТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: СОСТОЯНИЕ И ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье рассматривается проблема низкой экспортной активности малого и среднего предпринимательства. Раскрываются факторы, препятствующие реализации экспортного потенциала малых и средних предприятий. Оценивается состояние инфраструктуры системы поддержки и развития экспорта. Выявляются приоритетные сферы и направления развития экспорта малых и средних предприятий.

Ключевые слова: экспортный потенциал, малое и среднее предпринимательство, экспортная деятельность, инфраструктура системы поддержки и развития экспорта.

Dolgova I.

EXPORT POTENTIAL OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES: STATUS AND DEVELOPMENT VECTORS

Abstract. The paper considers the problem of low export activity of small and medium enterprises. The factors hindering realization of export potential of small and medium enterprises are disclosed. The author estimates the state of infrastructure of support and export development system. Priority areas and directions of export development of small and medium enterprises are identified.

Keywords: export potential, small and medium-sized entrepreneurship, export activity, infrastructure of support and export development system.

Особая роль локомотива экономики в процессе экономической модернизации и интеграции России в глобальное экономическое пространство должна принадлежать экспортно-ориентированному малому и среднему предпринимательству, обладающему конкурентоспособной продукцией и технологиями.

Малое и среднее предпринимательство (МСП), отличаясь высокой гибкостью и адаптивностью к изменениям рыночной ситуации, способно решать проблемы занятости, содействовать улучшению экономики, повышению ее эффективности, а также формировать новые точки экономического роста.

Степень развития и активность малого и среднего предпринимательства во многом определяет уровень демократизации государства и открытости его экономики.

В США, странах Евросоюза и других государствах именно МСП становится локомотивом экономики, делая решающий вклад в ВВП – от 40 до 80% и более. По данным Евростата, 98% предприятий, торгующих в Европе, – это малые и средние предприятия, 70% из них – микропредприятия численностью до 9 человек. В малом и среднем предпринимательстве трудится 67% занятого населения Европы, а добавленная стоимость, которую оно создает за год, оценивается в 3,9 трлн. евро. Именно малые и средние предприятия создают поле для здоровой конкуренции, обеспечивают рабочие места и платят налоги.

[1] *Долгова Ирина Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственных услуг и менеджмента Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: orhid1@yandex.ru, тел.: 89620132123

Irina Dolgova, Ph.D. in Sociology, Associate Professor, Department of Public Services and Management, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: orhid1@yandex.ru, tel.: 89620132123

Помимо того, малый и средний бизнес выступает в качестве естественного резерва увеличения объема экспортируемой несырьевой и высокотехнологичной продукции, а также продукции с высокой добавленной стоимостью. В развитых странах вклад МСП в экспорт колеблется от 25 до 50%, а, например, в Германии составляет 65% [1]. Еще более значительны эти цифры в азиатских странах. Так, в Корее вклад в экспорт малых и средних предприятий составляет 40%, в Китае превышает 50%, в странах Восточной Азии приближается к 40% [2].

В России доля малого и среднего предпринимательства в экономике невелика – Министерство экономического развития Российской Федерации ее оценивает в 20%. Важной точкой развития для малых и средних предприятий является поиск выходов на зарубежные рынки, поскольку сегодня экспортную деятельность ведут не более 1% от общего их числа.

В 2017 году 30,1 тыс. субъектов МСП экспортировали свои товары в 102 страны, в частности, в Казахстан, Чехию, Армению, Перу, Китай, Германию, Грецию, Бельгию, Францию, Италию [3]. По сравнению с 2016 годом, число мелких экспортеров выросло на 86%. Мелкие компании поставляли за рубеж разнообразную продукцию – от изделий народно-художественных промыслов до эксклюзивного медицинского оборудования (Рис. 1) [4].

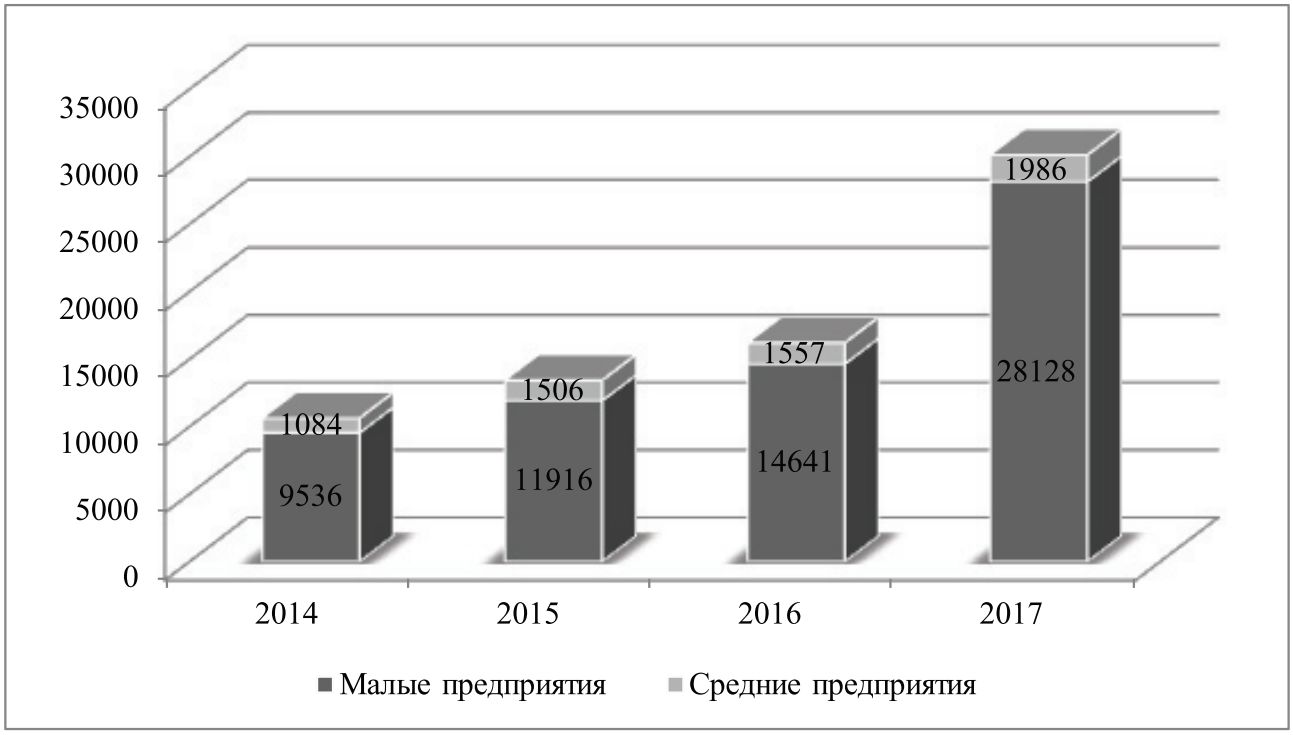

Рисунок 1 – Количество малых и средних предприятий, осуществляющих экспортную деятельность (единиц)

Доля малых и средних компаний в общем объеме российского несырьевого экспорта составляет около 9%.

Низкие показатели по экспорту малого и среднего предпринимательства связаны, прежде всего, с тем, что большая часть субъектов МСП занята в торговом секторе. Если в мире преобладающее большинство малых и средних предприятий-экспортеров занято в обрабатывающей промышленности, то в России таких предприятий лишь 10%.

Кроме того, экспортный потенциал во многом зависит от уровня развития того или иного региона. На протяжении последних лет в тройку лидеров по количеству экспортирующих МСП и выручке от экспортной деятельности входят: Центральный, Приволжский и Северо-Западный федеральные округа (Таблица 1) [5].

Таблица 1. Количество малых и средних предприятий, осуществляющих экспортную деятельность (по данным ФТС России) единиц, на начало года

Наименование	2015 г.		2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Малые предприятия	Средние предприятия	Малые предприятия	Средние предприятия	Малые предприятия	Средние предприятия	Малые предприятия	Средние предприятия
Российская Федерация	**11916**	**1506**	**14641**	**1557**	**28128**	**1986**	**44410**	**3003**
Центральный федеральный округ	3616	584	4424	568	9791	777	16911	1203
Северо-Западный федеральный округ	2571	254	3095	263	4420	261	7066	413
Южный федеральный округ	972	129	1455	136	2220	159	3443	234
Приволжский федеральный округ	1674	199	1925	233	4706	341	6815	488
Уральский федеральный округ	782	89	903	88	2057	151	3162	225
Сибирский федеральный округ	1493	122	1746	40	3467	196	4860	259
Дальневосточный федеральный округ	631	90	903	86	1081	69	1585	119
Северо-Кавказский федеральный округ	**177**	**39**	**190**	**43**	**386**	**32**	**568**	**62**

Наименьшее число МСП-экспортеров – 630 предприятий – в Северо-Кавказском округе, его доля составляет 1,3%.

Наибольший экспортный потенциал МСП имеет в промышленной сфере. Приоритетными сферами для экспорта являются химическая промышленность, машиностроение и проекты в области энергосбережения, сельскохозяйственная отрасль, лесопереработка. Хорошую динамику показывает экспорт продуктов питания. Недооцененными являются проекты в области информационных технологий и туризма [6].

Перспективными клиентами для малых и средних компаний в сфере промышленности могут быть Китай, Индия или Бразилия. Они настроены к России благосклонно с точки зрения бизнеса и являются наиболее удобными странами для вхождения на рынок.

Реализации экспортного потенциала малых и средних предприятий препятствуют такие факторы, как недостаток информации об особенностях ведения бизнеса на зарубежных рынках, кадровые проблемы, высокая конкуренция за рубежом, повышенные требования к качеству продукции, предъявляемые зару-

бежными потребителями, сложности с организацией коммуникации с зарубежными партнерами. Так, в декабре 2017 года агентство Magram Market Research провело опрос 2,8 тыс. компаний сектора МСП из 24 регионов России [7]. Выяснилось, что только 6% малых компаний вышли на зарубежные рынки, при этом 61% из них поставляют продукцию в страны СНГ и Балтии, 48% – в страны дальнего зарубежья.

Опрос продемонстрировал нежелание большинства предпринимателей становиться экспортерами. 46% респондентов заявили, что их бизнес связан с местом нахождения и «не предполагает более широкого распространения». Каждая десятая компания отметила, что за рубежом на их продукцию нет спроса. О высоком уровне конкуренции, других стандартах производства заявили по 9% респондентов. Столько же предпринимателей считают, что стоимость и характеристики их продуктов на зарубежных рынках неконкурентоспособны. Еще 7% не знают, как и кому предложить свою продукцию, 3% не занимаются экспортом из-за законодательных или бюрократических сложностей.

Эксперты в числе основных препятствий для представителей малого и среднего предпринимательства, экспортирующих свою продукцию за рубеж, называют своевременный возврат НДС; недостаточное развитие инфраструктуры (например, для развития экспорта в страны Азиатско-Тихоокеанского региона необходимы мостовые переходы); контроль со стороны Федеральной антимонопольной службы трансграничных цен для производителей-экспортеров, затрудняющий эффективный экспорт товаров с большой добавленной стоимостью; сертификация экспортируемой продукции. Также экспортеров волнуют проблемы таможенного регулирования и логистики, цена услуг. В Торгово-промышленной палате отмечают, что малому и среднему предпринимательству для выхода на зарубежные рынки нужны льготное кредитование, а также целевые кредиты для потенциальных зарубежных покупателей, доступное страхование экспортных кредитов и инвестиций.

Вместе с тем, эксперты отмечают, что за последние несколько лет в стране создана эффективная система поддержки и развития экспорта на уровне лучших мировых стандартов. Инфраструктурная основа этой системы включает в себя три элемента: созданный в 2015 году Российский экспортный центр, который призван координировать финансовую и нефинансовую составляющие поддержки, стать «единым окном» для действующих и потенциальных экспортеров, Экспортное страховое агентство России (ЭКСАР) и Росэксимбанк, которые с участием государства обеспечивают финансовую составляющую поддержки.

Российский экспортный центр активно наращивает региональное присутствие, в первую очередь, за счет открытия собственных представительств, а также используя возможности региональных торгово-промышленных палат. До конца 2018 года их число региональных представительств должно увеличиться до 64 [6]. Ежегодно в региональные центры поддержки экспорта обращается примерно треть всех малых и средних предприятий-экспортеров страны. Основные задачи, решаемые такими центрами: оказание информационных услуг на основе маркетинговых исследований рынков конкретного товара в отдельно взятой стране; консультирование и сопровождение по зарубежным рынкам, налогам и отчетности, исполнению экспортного контракта; проведение обучающих семинаров для экспортно ориентированных малых и средних предприятий с целью содействия обеспечению условий ведения успешной экспортной деятельности и повышения уровня информированности региональных предприятий о системных мерах государственной поддержки в области внешнеэкономической деятельности

В Торгово-промышленной палате РФ отмечают, что малым и средним предприятиям для выхода на зарубежные рынки нужны льготное кредитование, а также целевые кредиты для потенциальных зарубежных покупателей, доступное страхование экспортных кредитов и инвестиций.

В Северо-Кавказском федеральном округе (СКФО) осуществляют деятельность 316698 субъектов МСП. Для Северного Кавказа малое и среднее предпринимательство – это основа

социально-экономического развития региона. Предприятия малого и среднего бизнеса составляют 90%, производя в совокупности около 70% валового регионального продукта. Данный показатель по России составляет около 30 [8].

Значительная часть субъектов малого и среднего предпринимательства сосредоточена в торговле и в наиболее приоритетных секторах экономики СКФО – строительстве, агропромышленном комплексе и туризме.

У Северного Кавказа есть внутренние резервы и свои ниши, которые действительно конкурентоспособны не только в рамках удовлетворения внутрироссийских экономических задач, но имеют и экспортный потенциал [9].

Наибольшие экспортные возможности в СКФО у сельского хозяйства. Эксперты считают, что Северный Кавказ является единственным местом в мире, способным наращивать производство сельхозпродукции, ориентируя ее экспорт на арабские страны и страны Ближнего Востока, которые в перспективе могут стать рынком сбыта для товаров с Северного Кавказа. Другими словами, СКФО может рассматриваться как транспортный и продовольственный канал для рынков этих стран, а также Индии и Китая. Потребителям этих регионов малые и средние предприятия СКФО готовы предложить не только конкурентоспособную, но и экологически чистую продукцию – фрукты, овощи, молочную продукцию, мясо и халяльные продукты.

Туризм является еще одной перспективной нишей для малого и среднего предпринимательства СКФО. Экспортный туристский потенциал региона может стать опорой его финансовой устойчивости Производство и реализация экспорто-ориентированных туристских услуг тесно связано с привлечением прямых иностранных инвестиций в туристско-рекреационную сферу, развитием экспортного маркетинга, позиционированием региона на глобальном рынке туристских услуг.

Для решения проблемы развития экспортного потенциала малого и среднего предпринимательства в Стратегии социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 года обозначен перечень возможных мероприятий [10]:

– оказание начинающим предпринимателям консультационных услуг по реализации их экспортного потенциала;

– предоставление субсидий на участие предприятий в выставочной деятельности;

– субсидирование части процентной ставки на закупку оборудования для реализации экспортного потенциала.

Очевидно, что данный перечень не является исчерпывающим, нужен комплексный подход к стимулированию экспорта МСП, учитывающий особенности каждой категории бизнеса. Для развития экспортной повестки среднего предпринимательства в СКФО необходимо: обеспечить: доступ к льготным финансовым ресурсам, финансирование участия предприятий в международных торговых выставках, субсидирование затрат на маркетинговые исследования внешних рынков.

Применительно к малым предприятиям система поддержки экспорта должна включать: предоставление информации о видах поддержки, рынках, условиях выхода и требованиях и т.п.; распространение страхования экспортных сделок на малый бизнес; госрегулирование транспортных тарифов, удешевление стоимости перевозок; обучающие программы по подготовке кадров, обслуживающих экспорт. Кроме того, и малые, и средние предприятия нуждаются в активной помощи торгпредств и Торгово-промышленных палат в организации бизнес-миссий и адресном сведении бизнеса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Кондратьев А. Малый и средний бизнес: 40 % ВВП России к 2030 году? [Электронный ресурс]. URL: http://businessofrussia.com/2017_03 /monitoring/item/1531-vvp.html
2) Большая надежда российского экспорта [Электронный ресурс]. URL: https://www.gazeta.ru/eksport/2015/05/21_a_6696805.shtml
3) Минэкономики выясняет число экспортеров среди малого бизнеса [Электронный ресурс]. URL: http://business-magazine.online/fn_20582.html

4) Доклад о достигнутых результатах по улучшению условий ведения предпринимательской деятельности, развитию малого и среднего бизнеса и поддержке индивидуальной предпринимательской инициативы [Электронный ресурс]. М., 2017. URL: http://smb.gov.ru/files/images/ Doklad_Minekonomrazvitiya _za_2016-2017_gg_pdf
5) Количество малых и средних предприятий, осуществляющих экспортную деятельность (по данным ФТС России) единиц, на начало года [Электронный ресурс]. URL: https://www.fedstat.ru/indicator/54389
6) Малый и средний бизнес имеет высокий экспортный потенциал [Электронный ресурс]. URL: http://tass.ru/msp-analitika/3927427
7) Николаева Д. Малый бизнес отправляют на экспорт [Электронный ресурс] // Коммерсантъ. 05.03.2018. № 38. URL: https://www.kommersant.ru/doc/3566136
8) Проблемы развития малого и среднего бизнеса в регионах Северного Кавказа обсудили лидеры организации «ОПОРА РОССИИ» и МинКавказа [Электронный ресурс]. URL: http://www.sk-news.ru/stav/news/ekologiya/44104/
9) Минкавказ: экономическое развитие СКФО может идти темпами, превышающими среднемировые [Электронный ресурс]. URL: http://tass.ru/ekonomika/5000717
10) Распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2010 года № 1485-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 года» (с изменениями на 28 октября 2014 г.) [Электронный ресурс]. URL: http://docs.cntd.ru/document/902238361
11) Востокова А., Чумичёв А., Козлов В. Как масштабировать южный экспорт // Эксперт Юг. № 5 (403). С. 14–19.

УДК 338.12

Нурмагомедов Н.М.[1]

КЛАССИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАХ

Аннотация. В статье рассматриваются классические принципы управления, принципы менеджмента как науки управления и их актуальность в современной управленческой работе. Качество работы управленца формирует качество бизнес-процессов, которые выступают важнейшим источником конкурентного преимущества.

Ключевые слова: управление, функции управления, бизнес-модели, бизнес-процессы.

Nurmagomedov N.

CLASSICAL PRINCIPLES OF MANAGEMENT IN MODERN BUSINESS PROCESSES

Abstract. The paper discusses the classical principles of management, the principles of management as a management science and their relevance in modern management work. The quality of work of a manager forms the quality of business processes that are the most important source of competitive advantage.

Keywords: management, management functions, business models, business processes.

Управление организационными системами, как наука управления была востребована еще в античные времена. Система государственного управления, управление армией базировалась на постулатах теории эффективного управления той эпохи.

Возникновение современной теории управления часто связывают с именем Фредерика Тейлора, бывшего безусловным лидером всего движения научного менеджмента между 1883 и 1911 гг. Надо сказать, что принципы Ф. Тейлора в большей степени специализированы под управление рабочими коллективами.

Тем не менее, успех управленческой деятельности во многом зависит от глубины понимания функции управления, и в первую очередь содержательной стороны, а затем методик и инструментов управления.

В более широком понимании наука управления получила развитие в трудах Анри Файоля, который в 1916 году в своей книге “Administration Industrielle et Generale” (Общее и промышленное управление) сформулировал пять основных функций управления, которые не потеряли актуальности и практической ценности в наше время. В их числе: планирование, организация, распорядительство (в нынешнем понимании и далее по тексту звучит как «мотивация»), контроль и координация. Анри Файоль предложил рассматривать управленческую деятельность как самостоятельный объект исследования, что, безусловно, послужило развитию управленческой науки.

Говоря о сути управленческой деятельности, А Файоль, поясняет: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать; предвидеть, то есть – учитывать грядущее и вырабатывать программу действия; организовывать, то есть – строить двойной – материальный и социальный – организм предприятия; распоряжаться, то есть – заставлять персонал надлежаще работать; координировать, то есть

[1] *Нурмагомедов Нуродин Магомедович*, индивидуальный предприниматель, г. Махачкала, e-mail: mr.nurodin@mail.ru, тел.: 8(909)4781595
Nurodin Nurmagomedov, sole proprietor, Makhachkala, e-mail: mr.nurodin@mail.ru, tel.: 8(909)4781595

– связывать, объединять, гармонизировать все действия и усилия; контролировать, то есть – заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилами и отданным распоряжениям» [1]. Рассмотрим указанные функции более подробно.

Планирование по Файолю – в первую очередь попытка «предвидения» будущего и разработка мер для перехода в желаемое состояние. Это один из самых важных компонентов процесса управления, в ходе которого сначала определяются приоритетные направления, а затем формулируются цели и ставятся задачи. То есть, термин предвидеть означает прогнозировать будущее и подготавливать его, чем по своей сути и является процесс планирования.

Организация. В смысл данного термина вкладывалось понимание уровня и потребности обеспеченности организационной системы всем необходимым для решения поставленных в процессе планирования задач ресурсами. Таким образом, функция организации включает как материальный, так и социальный аспекты. Социальная организация состоит в обеспечении организации специалистами и постановке перед ними соответствующих задач.

Мотивация – суть которой состоит в том, чтобы добиться от работников максимальной отдачи в интересах всей организации. Другими словами, распорядительство подразумевает стимулирующее воздействие на поведение подчиненных с целью повышения эффективности их труда.

Контроль – призван обеспечить соответствие фактической деятельности организации принятым планам, принципам и действующим инструкциям. Цель контроля это выявление слабых сторон, недоработок и ошибок. Кроме того, контроль стимулирует процесс обратной связи и дает возможность адаптироваться к меняющимся внешним и внутренним условиям.

Согласно А. Файолю, осуществление контроля это обязанность не только руководства организации, к выполнению данной функции надо привлекать независимых контролеров, не связанных отношениями с контролируемыми работниками. Они должны отвечать следующим требованиям: компетентность, чувство долга, независимость, рассудительность и такт. Контроль должен осуществляться вовремя и иметь конкретные последствия.

Координация – это связующее звено для всех вышеперечисленных функций управления. Главной целью этой функции является координирование взаимодействия между различными структурами и видами деятельности организации. Этот элемент призван сбалансировать различные аспекты деятельности организации, чтобы обеспечить рациональное использование ресурсов и согласованность действий различных подразделений. Фактическим инструментом предлагались еженедельные совещания.

Таким образом, под функцией управления понимают устойчивую упорядоченную совокупность операций, основанную на разделении труда в управляющей системе [2, с. 211].

Схематично, описанные функции управления представлены на Рис. 1. Отправной функций выступает функция планирования, а центральным звеном функция координации.

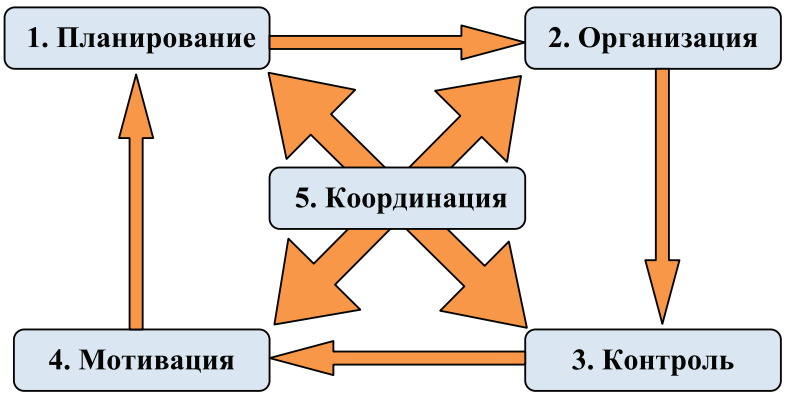

Рисунок 1 – Классические функции управления

Прим.: Составлено автором по материалам Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: 1924.

В понимании методической стороны и инструментария управления также полезны принципы управления, сформулированные А. Файолем [3]:

1. Разделение труда. Целью данного принципа выступает повышение количества и качества результатов при сохранении стартовых условий. Это может быть достигнуто, во-первых, за счет сокращения числа одновременно выполняемых задач и, во-вторых, повышения специализации деятельности.

2. Власть – это право отдавать распоряжения и требовать их выполнение. А. Файоль, надо отметить, различал так называемый «официальный» авторитет, который соотносился с занимаемой должностью, и «личный», который формировался на основе индивидуально-личностных качеств. Но при этом, отмечалось целостность образа, поскольку личный авторитет управляющего дополнял его официальный образ.

3. Дисциплина по А. Файолю, сводится к послушанию, лояльности и проявлению внешних знаков почтения в соответствии с принятой культурой в организации. И при этом указывалось на эффективность наличия коллективных соглашений работодателями и профсоюзами в дополнение к индивидуальным, как впрочем, и организовано в современном обществе.

4. Единство распорядительства, а в современной трактовке – единоначалие. Такой же базовый принцип, когда работник должен получать распоряжения и указания от непосредственного руководителя.

5. Принцип единства управления подразумевает наличие одного руководителя и одного плана действий для достижения конкретной цели. В современной практике управления этот тезис соответствует наличию иерархии планов: стратегический и оперативные.

6. Превалирование общих интересов над индивидуальными подразумевает, что интересы одного сотрудника или подразделения организации не должны противоречить интересам и целям всей организации. А. Файоль считал очень важным согласованность личных, групповых и общих интересов. В современном подходе к управлению данный подход также рассматривается с позиций мотивации сотрудников к производительному и творческому труду.

7. Вознаграждение персонала. Всякий труд должен быть вознагражден. Оплата труда должна быть справедливой и по возможности взаимовыгодной для организации и работника. А. Файоль также обосновывал необходимость внедрения различных способов компенсации и поощрения за дополнительный труд, в качестве стимулирования. В современном обществе система дополнительных стимулирующих выплат получила широкое распространение во всех без исключения сферах деловых взаимоотношений.

8. Централизация. Здесь А. Файоль проводил сравнение организации с живым организмом и говорил о хрупком балансе между централизацией и децентрализацией, что также актуально в наши дни и надо сказать очень индивидуально в каждой организации. В зависимости от масштабности решаемых задач, конкретики самих задач.

9. Властная вертикаль, связывающая все уровни подчинения от руководства до конечных исполнителей и определяющая каналы коммуникаций. Здесь А. Файоль отмечал значимость горизонтальных коммуникационных связей для устранения потерь времени. Проводя аналогию с современными теориями можно сказать, что речь о типологии организационных структур управления и их соответствии задачам и масштабу деятельности организации.

10. Порядок – «всё на своем месте и для всего свое место». Причем порядок должен распространяться как на складские помещения, условия производства, ведение документации, так и на обеспечение каждого сотрудника своим рабочим местом и необходимым оборудованием.

11. Справедливость – это разумное сочетание доброты и правосудия. Сотрудники, коллектив, осознающий справедливость руководства более вовлечен в работу и причастен целям и ценностям организации. Проблема вовлеченности и самоотдачи в работе сохранила актуальность в наше время.

12. Стабильность коллектива. А. Файоль

отмечал, что нестабильность и высокая текучесть кадров являются причиной и следствием плохой организации управленческого труда.

13. Инициатива. Имеется в виду самостоятельное планирование: составление личного плана работ, действий и его выполнение. Для развития инициативы актуален ранее указанный принцип делегирования (уровня централизации управления А. Файоль писал, что руководитель, умеющий использовать инициативу подчиненных, стоит куда выше руководителя, не способного на это).

14. Корпоративный дух подразумевает создание и поддержание гармонии в организации. Сейчас это называется организационной (корпоративной) культурой. А. Файоль указывал на недопустимость использования в управлении принципа «разделяй и властвуй». Он утверждал, что мудрый полководец разделяет вражескую силу для того, чтобы ее ослабить. Разделение же собственной команды – тяжкий грех руководителя и проявление его некомпетентности. Мудрый руководитель объединяет свою команду для того, чтобы ее усилить.

Возвращаясь к взглядам современных исследователей, надо отметить некоторую схожесть в понимании важности и значимости бизнес-процессов управления при сохранении терминологических отличий.

Так, в работе Бека А.М. [4, с. 168–180], управленческие бизнес-процессы именуются бизнес-моделями управления и рассматриваются в качестве одного из важнейших источников конкурентного преимущества и инновационного развития. В более ранней своей работе [5] Бек А.М. на основе проведенного межстранового сопоставления по результатам экспертных оценок из «Глобального инновационного индекса» приходит к выводу об отставании российских предприятий от партнеров по БРИКС по возможностям совершенствования бизнес-моделей с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Как отмечает в своем выступлении руководитель Сбербанка РФ Г. Греф: «Нет никакой конкуренции товаров, продуктов или услуг. Есть конкуренция моделей управления, и она развивается совершенно колоссальными темпами. И это главный вывод» [6].

Интересен опыт исследования практики корпоративного управления зарубежных стран. Особенно актуальное значение управленческие бизнес-процессы приобретают в периоды кризисных явлений. Так было проведено анкетирование 45 крупнейших корпорация США. Исследователи выявили шесть приоритетных областей корпоративного управления, среди которых также система управления всей компанией [7].

В работе В. Зиновьева и И. Зиновьевой отмечается, что эффективность управления организационной системой в значительной мере зависит от принятой структуры управления, выстроенной внутренней системы [8]. Но в данной работе все-таки акцент сделан исключительно на значимость организационных структур управления организацией, и их ведущей роли в успехе развития организационных систем.

На наш взгляд, структуры управления, безусловно, важны и логика структур управления должна соответствовать масштабу деятельности и размеру бизнеса. Но все же устойчивость функционирования предприятий, устойчивость развития во времени и пространстве в большей мере зависит от подхода и тактики управления, выстраивания стратегических ориентиров и системы ценностей в бизнес-процессах, иначе говоря, таких интенсивных управленческих процессах. В то время как организационная структура выступает более пассивным элементом системы управления, которая обеспечивает логику и структуру коммуникаций, но не логику целеполаганий и выстраивания стратегии их достижения, мониторинга обратной связи.

С этой точки зрения, организационные структуры управления выступают фундаментом, первым шагом по пути организации эффективных управленческих бизнес-процессов, поэтому понимание разновидностей организационных структур, как технологического инструмента реализации бизнес-процессов тоже важно.

В заключение несколько выводов:

1) Основополагающие принципы управле-

ния, сформулированные основоположниками науки управления не исчерпали практической ценности в наши дни.

2) Организационные структуры управления и их типология важны в качестве технологического инструмента реализации бизнес-процессов, обеспечения коммуникационных каналов движения управленческой информации.

3) Успешность развития организационных систем в конкурентном пространстве во многом зависит от совершенства бизнес-процессов управления.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1924.
2) Анфилатов В.С. Системный анализ в управлении [Электронный ресурс] / В.С. Анфилатов, А.А. Емельянов, А.А. Кукушкин; под ред. А.А. Емельянова. М.: Финансы и статистика, 2009. С. 211. URL: https://e.lanbook.com/book/5308
3) Теория административного управления А. Файоля [Электронный ресурс]. URL: https://psyera.ru/teoriya-administrativnogo-upravleniya-fayolya_9422.htm (Дата обращения: 18.12.2018 г.)
4) Бек А.М., Бек Н.Н. Инновационные процессы обновления бизнес-моделейс использованием инструментов и методов стратегического анализа и маркетинговых исследований // Менеджмент инноваций. 2015. № 3–4 (31–32). С. 168–180.
5) Бек А.М., Бек Н.Н. Бизнес-модели: инновационные аспекты // Менеджмент инноваций. 2014. № 4. С. 244–256.
6) Полная речь Грефа на встрече лидеров Сбербанка 15 марта [Электронный ресурс]. URL: http://www.econfin.ru/%D0%B3%D0%B5%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BD-%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%84-%D0%BE-%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8E%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%B2-%D1%81%D1%88%D0%B0-%D1%83%D0%B6%D0%B5-%D0%BD%D0%B5%D1%82-%D0%BD/ (Дата обращения: 18.12.2018 г.)
7) Дементьева А.Г. Новые тенденции в технологии корпоративного управления компаний развитых стран // Менеджмент сегодня. 2011. № 5 (65). С. 262–274.
8) Зиновьев В., Зиновьева И. Методика формирования структуры и принципов управления в организационных системах // Менеджмент сегодня. 2011. № 4. С. 215–235.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

УДК 379.85

Арсанова Р.М.[1]

ТЕНДЕНЦИИ И ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ САНАТОРНО-КУРОРТНОЙ ОТРАСЛИ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ

Аннотация. В статье анализируются ключевые тенденции развития санаторно-курортной отрасли России в региональном разрезе, приводятся результаты рейтинга ТОП-100 лучших здравниц России. На этой основе выявляются детерминанты развития отрасли и формируются предложения по повышению ее инвестиционной привлекательности.

Ключевые слова: санаторно-курортная отрасль, регионы, масштабы и эффективность бизнеса, инвестиционная привлекательность, государственная поддержка

Arsanova R.

RENDS AND PRIORITIES OF DEVELOPMENT OF SANATORIUM-RESORT INDUSTRY IN RUSSIAN REGIONS

Abstract. The paper analyses the key trends in the development of the health resort industry in Russia in the regional context and the results of the ranking of the TOP 100 best health resorts in Russia. On this basis the author identifies the determinants of the industry development and forms proposals to improve its investment attractiveness.

Keywords: sanatorium-resort industry, region, scale and business efficiency, investment attractiveness, government support

За последние годы произошли достаточно существенные изменения в санаторно-курортной отрасли страны. Одной из ключевых тенденций стало сокращение числа санаторно-курортных учреждений на фоне роста их коечного фонда, что обусловлено процессом их укрупнения (Таблица 1).

Таблица 1. Динамика численности санаторно-курортных организаций России и их коечного фонда [1]

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Число санаторно-курортных организаций – всего	1945	1959	1905	1840	1905	1878	1832	1849
В них мест (коек), тыс.	423	425	420	407	443	447	446	440
Из числа санаторно-курортных организаций:								
санатории	1273	1283	1250	1210	1289	1287	1279	1318
в них мест (коек), тыс.	344	342	342	333	369	374	377	373
из них детские санатории	550	577	565	541	571	558	526	554
в них мест (коек), тыс.	120	130	127	123	143	140	139	133
санатории-профилактории	656	655	637	612	597	568	529	510
в них мест, тыс.	77	81	77	73	73	70	67	64

** Данные за 2010–2015 гг. приведены без учета микропредприятий, а за 2016 г. и 2017 г. – по полному кругу хозяйствующих субъектов.*

[1] *Арсанова Роза Майроевна*, генеральный директор ООО «Курорты Чечни», г. Грозный
Roza Arsanova, General Director of LLC “Resorts of Chechnya”, Grozny

Отмечается уменьшение среднего количества дней пребывания отдыхающих на курорте за счет переориентации целей поездок на всероссийские курорты от лечения к отдыху. Наряду с количественными изменениями курортный комплекс страны реформировался качественно. В соответствии с российским законодательством многие здравницы приобрели новые организационно-правовые формы. В государственном секторе осталось чуть более трети (35,5%), остальные здравницы приобрели статус акционерных обществ (товариществ) или являются курортными филиалами крупных предприятий. Приобретение хозяйственной самостоятельности организаций санаторно-курортной сферы, отсутствие централизованного распределения путевок и дотаций на них привели к созданию рынка путевок, отражающего предложение средств размещения. Резко возросло количество отдыхающих, приобретающих путевки (туры) за полную стоимость и предъявляющих совершенно иные требования к уровню сервиса и разнообразию курортных услуг, изменяя спрос на рынке санаторно-курортных услуг. Удовлетворение индивидуального спроса сформировало институт посредников между потребителями санаторно-курортных услуг и предприятиями размещения в лице турагентов и туроператоров, а также различных курортных и оздоровительных объединений, функционирование которых оказало влияние на ценовой фактор. Таким образом, происходило формирование рынка санаторно-курортных услуг в новых экономических условиях. Показатели рекреационного обслуживания ощутимо увеличились, что подтверждается и объемом оказанных санаторно-курортных услуг, увеличением их доли в общей структуре платных услуг населению страны. Сокращение финансирования государством санаторного лечения за счет средств социального страхования, а также высокая стоимость пассажирских перевозок авиационным и железнодорожным транспортом, привели к снижению заполняемости всероссийских курортов на 7–10% и практически полной государственной поддержки частными здравницами, которые приняли активное участие в формировании рынка санаторно-курортных услуг.

Темпы развития санаторно-курортной отрасли в 2014–2017 гг. сопоставимы с темпами развития экономики России в целом. За отмеченный период ВВП России увеличился в номинальном выражении на 16% (с 79 до 92 трлн. руб.), а санаторно-курортной отрасли на 16,5% (с 113,9 до 132,7 млрд. руб.). Однако в 2017 году численность потребителей санаторно-курортных услуг в России снизилась на 9,5% по сравнению с аналогичным показателем 2016 года и составила 5,59 млн человек, а доходы отрасли упали по сравнению с 2016 г. на 4%.

При этом на фоне негативной тенденции снижения доходов отрасли в целом в 2017 году ТОП-100 лучших здравниц России демонстрируют стабильные результаты. Усредненный санаторий из рейтинга ТОП-100 в 2017 году представлял собой малое предприятие с годовой выручкой 316 млн. рублей (для сравнения в 2016 году он составил 318 млн. рублей) при среднеотраслевом показателе в 65 млн рублей. Выручка санаториев из ТОП-100 в 2017 году снизилась на 0,8%, а рентабельность по EBIT составила 3,9% в 2017 году, что на 0,4% меньше, чем в 2016 году, но на 2,8% больше, чем в 2015 (Таблица 1).

Таблица 1. Портрет усредненного санатория ТОП-100 в динамике [2]

Показатель	2015	2016	2017	2017/2016, %
Выручка от продаж, млн. руб.	352	318	316	99,4
Выручка на 1 врача, тыс. руб. в год	13640	14273	14515	101,7
Загрузка, %	73	72	70	97,2
Производительность труда, тыс. руб./чел. в год	1005	956	962	100,6
Рентабельность EBIT, %	1,1	4,3	3,9	90,7
Отношение долга к выручке, %	7,5	8,9	7,2	80,9

Закредитованность большинства здравниц из рейтинга ТОП-100 довольно низкая: среднее отношение долга к выручке находится в диапазоне 7,2–8,9%, причем в 2017 году продемонстрирован минимальный уровень – 7,2%. Самыми закредитованными в рейтинге ТОП-100 являются санатории Краснодарского края и Татарстана (16% от выручки при средних по всей сотне 7,2%).

Среднеотраслевой уровень загрузки номерного фонда здравницы не превышает 50%, в то время как участников рейтинга находится в диапазоне 70–73% в течение 3-х лет. В то же время производительность труда усредненного участника ТОП-100 остается невысокой и снизилась с 2015 года на 4,3%: на одного сотрудника приходится чуть менее 1 млн рублей выручки в год, что может говорить о неготовности значительно сокращать численность работающих в условиях недофинансирования материально-технической базы санаториев и невозможности без привлеченных денежных средств коренных изменений в инфраструктуре санаториев (зданий, сооружений, парков, источников минеральных вод и т.д.).

В состав лидеров инвестиционного рейтинга ТОП-100 входят санатории не только из традиционных курортных регионов страны, но и из таких регионов как здравницы Башкортостана, Татарстана, Пермского края, Новгородской области. По масштабу и инвестиционному потенциалу бизнеса последние 3 года традиционно лидируют южные регионы, а также Алтайский и Пермский края. В 2017 году в ТОП-10 по эффективности бизнеса вошли Республика Адыгея и Свердловская область. В десятку лидеров 3 года подряд входят санатории Крыма, однако динамика выручки здравниц Крыма существенно снизилась: с 180,9% в 2015 году до 128,3% в 2017 году, что в целом соответствовало тенденции снижения темпов роста выручки в традиционных курортных регионах на фоне открытия турецких курортов.

В рейтинг «ТОП-100 российских здравниц» в 2017 году вошли санатории из 32 регионов РФ. Наибольшее количество здравниц (45), приходится на Краснодарский и Ставропольский края, а также Крым. Тремя и более здравницами в рейтинге представлены 11 регионов, что создает условия для формирования оздоровительных кластеров (Таблица 2).

Таблица 2. Территориальное распределение ТОП – 100 по регионам [2]

Регион	Количество здравниц	Выручка от продаж, млн. руб.		Доля в совокупной выручке, %		Долг / выручка,%		Рентабельность, %		Загрузка номерного фонда	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ставропольский край	17	5138	4954	16,2	15,7	0,7	2,5	3,8	2,5	71	67
Краснодарский край	12	4081	4279	12,8	13,6	15,9	15,7	-2,2	0	70	68
Межрегиональная группа	2	4176	4159	13,1	13,2	0,0	0,0	5,2	4,5	76	80
Республика Крым	16	3213	3173	10,1	10,1	1,25	0,5	8,2	6,4	68	64
Алтайский край	4	2923	2838	9,2	9,0	4,6	4,7	9,0	8,8	82	74
Башкортостан	4	2349	2213	7,4	7,0	0,0	0,0	2,1	4,3	86	87
Пермский край	3	2028	1991	6,4	6,3	26,4	25,4	5,1	7,7	72	71
Татарстан	4	1057	995	3,3	3,2	32,1	15,3	10,1	6,8	79	73
Карелия	2	901	978	2,8	3,1	26,2	17,0	0,9	7,0	68	71
Свердловская область	6	613	617	1,9	2,0	11,0	9,4	-7,7	-0,7	79	74
Калининградская область	2	531	510	1,7	1,6	0,0	0,1	11,9	8,3	84	79
Московская область	3	579	495	1,8	1,6	14,2	19,4	9,4	2,2	69	65
Красноярский край	2	413	429	1,3	1,4	29,7	28,8	7,5	6,7	60	64
Удмуртская Республика	2	389	384	1,2	1,2	0,0	0,0	3,7	3,6	60	57
Иркутская область	2	259	277	0,8	0,8	7,2	2,68,3	21,2	15,0	53	53
Самарская область	3	236	232	0,7	0,7	0,0	0,0	-3,8	-1,7	80	77
Владимирская область	2	204	204	0,6	0,6	0,0	0,0	2,7	2,7	75	70

Лидерами по загрузке номеров 3 года подряд являются здравницы Башкортостана (87%), к ним добавились межрегиональные группы РЖД-Здоровье и НМИЦ РК (80%). Близкие показатели оборачиваемости номеров отмечаются в Алтайском крае (74%) и Татарстане (73%).

Наилучших результатов с точки зрения масштабов и эффективности бизнеса, а также инвестиционного потенциала добились санатории Краснодарского, Алтайского, Пермского краев, республик Башкортостан и Татарстан, Новгородской области (Таблица 3).

Таблица 3 – Лидеры рейтинга 2017 [2]

Место в рейтинге	Регион	Наименование санатория	Интегральный показатель	Масштаб бизнеса	Эффективность бизнеса	Инвестиционный потенциал
1	Краснодарский край	Санаторий «Заполярье»	0,8334	3	1	72
2	Башкортостан	Санаторий «Янган-Тау» (ГУП Санаторий «Янган-Тау» РБ)	0,8072	4	2	25
3	Межрегиональная группа	РЖД-ЗДОРОВЬЕ (АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ»)	0,7405	1	29	50
4	Алтайский край	Санаторий «Белокуриха» (АО «Курорт Белокуриха»)	0,7310	2	16	42
5	Пермский край	Курорт «Усть-Качка» (ЗАО Курорт «Усть-Качка»)	0,5910	5	63	10
6	Алтайский край	Санаторий «Алтай-West» (ООО Санаторий «Алтай-West»)	0,5879	11	6	6
7	Краснодарский край	Санаторно-курортный комплекс «Знание» (ООО СКК «Знание»)	0,5581	15	3	47
8	Татарстан	Санаторий «Бакирово» (ЛПУП санаторий «Бакирово»)	0,5468	18	4	34
9	Пермский край	Курорт «Ключи» (ЗАО Курорт «Ключи»)	0,5382	14	5	20
10	Новгородская область	Курорт «Старая Русса» (АО «Курорт Старая Русса»)	0,5325	10	15	22

В качестве важной тенденции необходимо отметить рост интереса частного бизнеса к санаторно-курортной отрасли, о чем свидетельствуют результаты рейтинга в отношении крупных игроков (Таблица 4).

Таблица 4 – Крупнейшие частные санатории [2]

Санаторий	Регион	Количество санаториев
AMAKS Hotels&Resorts	Пермский край, Новгородская область, Ставропольский край, Московская область	4
Курорт «Белокуриха»	Алтайский край	3
«Жемчужина России»	Краснодарский край	1
«Кивач»	Санкт-Петербург, Карелия	2
«Алтай-West»	Алтайский край	1
«Ульяновскккурорт»	Ульяновская область	4

Общая проблема для всех инвесторов в санаторно-курортный бизнес – колоссальная нагрузка на инженерную инфраструктуру, высокая стоимость земли в курортных регионах, сложное законодательство о природных ресурсах, пока неработающий в отрасли механизм государственно-частного партнерства, отсутствие «длинных» денег. Поэтому сроки окупаемости крупных инвестиционных проектов находятся в диапазоне 10–14 лет. Конкурентную борьбу за покупателя выигрывают те здравницы, которые внедряют современные технологии управления гостиничным бизнесом, сферой медицинских услуг и имеют ресурсную базу для своего развития (кадры, комплексные или уникальные профильные продукты).

Повышение инвестиционной привлекательности санаторно-курортного комплекса требуетв первую очередь создания платёжеспособного спроса на санаторно-курортную услугу, повышения её доступности для разных слоёв граждан. С этой целью действующей редакцией Налогового кодекса предусмотрены социальные налоговые вычеты при исчислении налога на доходы физических лиц в размере до 120 тыс. рублей в налоговом периоде, которые в том числе предоставляются на медицинскую составляющую санаторно-курортной путёвки. С 01 января 2019 года предпринимателям, направляющим в санаторий России своих сотрудников, предоставляются льготы по налогу на прибыль (50 тыс. рублей в год – необлагаемая база).

Росту спроса на санаторно-курортные услуги будет способствовать реализация мер по субсидированию перевозок на курорты.

Важнейшей мерой государственной поддержки санаторно-курортной сферы, направленной на повышение ее инвестиционной привлекательности является отнесение санаторно-курортной деятельности к социально значимой с целью возможности получения налоговых преференций для санаторно-курортных организаций, включая освобождение от уплаты налога на добавленную стоимость, установления льготных ставок по платежам за земельные участки [3].

Эффективным механизмом повышения инвестиционной привлекательности санаторно-курортной сферы является отказ от прямого бюджетного финансирования подведомственных санаториев и приобретение услуг на конкурентном рынке по рыночным ценам.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Санаторно-курортные организации. Официальный сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/retail/#
2) Результаты ежегодного рейтинга инвестпривлекательности «ТОП-100 российских здравниц». 29 мая 2018 г. Ассоциация оздоровительного туризма. URL: http://aotrf.ru/projects/rating-2018/
3) Иванов А.Б. Санаторно-курортная деятельность имеет социальную значимость [Электронный ресурс] // Кто есть кто в медицине. 2017. № 2 (85). С. 28–30. URL: www.ktovmedicine.ru

УДК 330.322

Жильцова В.И.[1]

ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ КАК ЛОКОМОТИВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

Аннотация. В статье дается анализ основных проблем, снижающих эффективность управления отдельными инвестиционными процессами и проектами, и инструментов создания механизма по их устранению, что является крайне важным условием для дальнейшего роста уровня жизни, повышения инвестиционной и социальной привлекательности Республики Дагестан.

Ключевые слова: региональное развитие, инвестиционная привлекательность, приток инвестиций, инвестиционные проекты и площадки.

Zhiltsova V.

INVESTMENT PROJECTS AS LOCOMOTIVES OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF DAGESTAN

Abstract. The paper analyzes the main problems that reduce the effectiveness of management of individual investment processes and projects, and tools for creating a mechanism to eliminate them, which is an extremely important condition for further growth of living standards, increasing investment and social attractiveness of the Republic of Dagestan.

Keywords: regional development, investment attractiveness, investment inflow, investment projects and sites.

Республика Дагестан, как и любая социально-экономическая система, является уникальным регионом с присущими только ему качественными характеристиками и свойствами.

По мнению ряда авторов, в силу наличия совокупности экономических, рекреационных и социально-культурных факторов, она входит в число наиболее экономически перспективных регионов РФ и, соответственно, обладает мощнейшим потенциалом для внедрения и реализации масштабных инвестиционных проектов практически в любой сфере экономики.

Однако само по себе наличие даже самых благодатных условий и богатейших ресурсов без должного вмешательства не приведет к ускорению и оптимизации регионального развития. К тому же у региона имеется и целый ряд факторов, не способствующих повышению его инвестиционной привлекательности: социальная напряженность, непростые межнациональные отношения и наличие теневой экономики и коррупции.

Все это ухудшает инвестиционный климат в республике и ведет к появлению дополнительных (и без того высоких) рисков возможных инвесторов. К сожалению, в таких непростых условиях основными источниками для разработки и реализации инвестиционных проектов являются федеральный, республиканский и муниципальные бюджеты (44,6%, 23,4% и 1,5% соответственно), а также различные дотации и средства, поступающие из федерального центра для освоения различного рода целевых программ, что подтверждает значительную зависимость Республики Дагестан от финансирования из федерального центра.

[1] *Жильцова Валентина Ивановна,* кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственных услуг и менеджмента, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: val-iv09@yandex.ru, тел.: 89283360906

Valentina Zhiltsova, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Public Service and Management, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: val-iv09@yandex.ru, tel.: 89283360906

Объём инвестиций в республику, за счет вышеуказанных источников, характеризуется устойчивой положительной динамикой (прирост с 2000 по 2016 г. – 4828,14%). Но по показателю «инвестиции в расчете на душу населения» республика уступает общероссийскому уровню в 1,44 раза (2016 г.) [1]. Только существенное увеличение объема частных инвестиций может создать необходимое для республики количество рабочих мест, обеспечить рост уровня жизни населения, сделать возможным достижение целей Республики Дагестан. Крупные инвестиционные проекты станут локомотивами экономического развития, будут способствовать решению системных проблем, вовлекать в свою орбиту малый бизнес и создавать вокруг себя предпринимательские сообщества, приведут к повышению ее инвестиционной привлекательности.

Инвестиционная привлекательность является значимым критерием, определяющим уровень социально-экономического развития региона. И если в рейтингах регионов по инвестициям в основной капитал на душу населения Республика занимает достаточно хорошие позиции (в 2016 г. – 40 место по оценке ООО «Центр исследований региональной экономики», а по оценке журнала «Инвест-Форсайт» и вовсе 14 из 82 исследуемых (комплексно за период с 2000 по 2017 г.)), то в рейтинге инвестиционной привлекательности субъектов России ее позиции резко ухудшаются (по оценке «Национального Рейтингового Агентства (НРА)» – 73 место) [2]. Такая ситуация отражает непростые региональные проблемы и повышает актуальность создания благоприятного инвестиционного климата.

В связи с этим вопрос стимулирования притока инвестиций в экономику Республики Дагестан посредством обеспечения комфортных условий для осуществления капитальных вложений и создания благоприятного инвестиционного климата приобретает особое значение.

Ключевыми проблемами, препятствующими более эффективному осуществлению инвестиционной деятельности на территории Республики Дагестан, являются следующие:

– ограниченность заемных источников финансирования, недоступность кредитных ресурсов для реализации инвестиционных проектов;

– наличие инфраструктурных ограничений.

По различным оценкам, наиболее привлекательными для инвестирования являются следующие направления экономики республики:

– пищевая и перерабатывающая отрасли (а в идеале не только промышленность, но и весь производственный комплекс РД);

– изготовление и реализация стройматериалов;

– освоение месторождений углеводородного сырья, в первую очередь на дагестанском побережье шельфа Каспийского моря;

– использование выгодного геополитического положения Республики Дагестан в создаваемом транспортном коридоре «Север – Юг» и развитие Махачкалинского транспортного узла;

– воссоздание и наращивание потенциала рекреационного хозяйства республики, использование благоприятных природно-климатических условий для комплексного развития туристско-курортного обслуживания населения.

С 2013 года инвестиционный имидж Дагестана значительно вырос. К тому же в целях его улучшения республиканскими органами власти на региональном уровне уже внедрен Стандарт инвестиционной деятельности, разработанный Агентством стратегических инициатив, готовится принятие закона о защите прав инвесторов, которым регламентируется механизм защиты как внутренних, так и внешних инвестиций.

Однако есть и негативные моменты. В прошлом году, как показал анализ Счетной палаты, бюджет Дагестана был не довыполнен ни по доходам (84,1 млрд. рублей, или 92,8% от прогноза), ни по расходам (87,4 млрд. рублей, или 91,8% годовых назначений).

При этом уровень его дотационности (доля объема безвозмездных поступлений) составил 74,2% – как обычно, один из худших показателей в стране. Иными словами, у республики просто не хватило денег на вложения в инфраструктуру для будущего экономического развития.

В общей сложности финансирование госпрограмм составило в прошлом году всего 91%, не были выполнены в полном объеме значения целевых индикаторов 29 из 30 госпрограмм республики.

В целях повышения инвестиционной привлекательности и активности в республике принят целый ряд законов, указов Президента Республики Дагестан и Постановлений Правительства Республики Дагестан.

Основы государственной поддержки инвестиционной деятельности закреплены Законом Республики Дагестан от 7 октября 2008 г. № 42 «О государственной поддержке инвестиционной деятельности на территории Республики Дагестан», разработанным в соответствии с федеральным законодательством об инвестиционной деятельности.

В полном соответствии с разработанной ранее Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ и с учетом ресурсов и потенциала республики, в Дагестане как субъекте Российской Федерации, была разработана Инвестиционная Стратегия до 2025 года, в которой обозначено, что продвижением инвестиционных проектов в основном занимается Министерство инвестиций и внешнеэкономических связей.

Разработку и реализацию основных направлений инвестиционной политики, а также вопросы развития инфраструктуры инвестиционной и инновационной деятельности осуществляют Научно-технический совет, созданный при правительстве республики и Региональный экспертный совет.

Учитывая наличие негативных факторов, влияющих на инвестиционный климат в республике только законодательных мер недостаточно.

Инвесторы придут в любой регион, если выполнены главные условия: расположение региона таково, что расходы на распространение готовой продукции будут минимальными, в регионе и соседних республиках и областях много потенциальных потребителей этой продукции, инвестиционный климат в регионе удобен и привлекателен для инвестора, работать в регионе комфортно и безопасно.

С целью создания основы для инвестиционной деятельности в РД создана Корпорация развития Дагестана, цель которой – привлечение прямых инвестиций в региональную экономику. Уставной капитал корпорации составляет 20 миллиардов рублей, из которых вклад республики – 5 млрд. Акционеры Корпорации развития – крупные инвестиционные фонды и кредитные организации: группа «Нафта-Москва», группа «Сумма», Сбербанк России, Внешэкономбанк и другие. Задачи Корпорации – формирование инвестиционного фонда Дагестана, подготовка инвестиционных площадок, поддержка и сопровождение инвестиционных проектов по трем направлениям деятельности: агропромышленные парки, индустриальные парки и девелопмент.

25 декабря 2013 года принято Постановление Правительства РД № 706 «Об утверждении порядка сопровождения инвестиционных проектов, реализуемых и (или) планируемых к реализации на территории Республики Дагестан, по принципу ‘одного окна’». Это постановление делает процесс от создания инвестиционного проекта до его реализации простым и удобным для инвестора, снижает административные издержки и обеспечивает быстроту и прозрачность при прохождении проекта через государственные инстанции. Благодаря этому постановлению, инвестор четко знает свои права и обязанности государства по поддержке его идеи, имеет пошаговый план по превращению ее сначала в полноценный инвестиционный проект и по его осуществлению.

Инвестиционные площадки Дагестана.

Для привлечения в Дагестан инвесторов создаются специальные инвестиционные площадки. Они располагаются в местах, куда легко можно подвести необходимые коммуникации, вблизи от крупных городов, от железнодорожных и автомобильных дорог, иногда инвестиционную площадку удобно иметь вблизи от Каспийского моря. За счет бюджета к этим площадкам подводятся необходимые коммуникации – дорога автомобильная и даже железнодорожная ветка, электричество, газ и вода, создается необходимая инфраструктура. Очень важно наличие в районе площадки свободной рабочей силы и возможность привлечения специалистов для работы на ней.

На территории этих площадок должен существовать особый налоговый климат, выгодный для инвестора, предусматривающий налоговые каникулы – отсрочку от платежей в бюджеты на время строительства и становления проекта. Налоговая политика такова, что она поощряет расходы на строительство зданий и сооружений, приобретение оборудования.

Первые инвестиционные проекты нового Дагестана.

На самой первой инвестплощадке Республики, расположенной в п. Тюбе, занимающей 500 тыс. кв. м, осуществляется строительство Каспийского завода листового стекла (КЗЛС) (инвестпроект «Строительство завода по выпуску листового стекла флоат-методом») мощностью до 600 тонн стекла в сутки. ОАО с применением самых современных технологий стекольной промышленности уже выпускает прозрачное полированное стекло под торговой маркой Caspyan Crystal Clear. К выпуску готовится еще и тонированное, солнцезащитное и энергосберегающее стекло. Общая стоимость данного проекта составила 10,5 млрд. руб. Проблем с реализацией в краткосрочной и среднесрочной перспективе не предвидится, так как уже заключен целый ряд договоров о поставке стекла потребителям из республики Дагестан (причем на постоянной основе). По долгосрочным планам КЗЛС в больших объемах будет реализовывать свою продукцию не только в приделах страны, но и за рубеж. С мая предприятие уже экспортирует готовую продукцию партнерам из Азербайджана, Грузии, Казахстана и Украины.

Одним из самых масштабных проектов в республике является строящаяся российско-турецкая текстильная фабрика «Нергиз Дагестан». Расходы на ее строительство и приобретение оборудования составят 26,4 млрд. руб. и позволят трудоустроить 5000 работников. За пять лет эксплуатации фабрики стоимость экспортных операций текстильной продукции из республики достигнет 500 млн. $ в год.

Бум индустриального и жилищного строительства в городах Махачкале и Каспийске обусловил появление другого масштабного инвестпроекта, которым является строящийся с апреля 2013 г. завод по производству напольной плитки с применением итальянских красителей и глазури и керамического гранита – ООО «Мараби». Завод будет полностью автоматизирован [3].

Значимым событием для улучшения инвестиционного климата Республики, повышения ее инвестиционной привлекательности и дальнейшего развития инвестиционного потенциала стали разработка и принятие государственной программы Республики Дагестан «Экономическое развитие и инновационная экономика».

В соответствии с приоритетами в развитии экономики Республики в данной программе запланированы разработка и реализация 22 инвестиционных проектов, в рамках которых планируется создать 11256 рабочих мест и увеличить налоговые поступления в бюджеты всех уровней в объеме 4 379,22 млн. рублей. Реализацию Программы планируется осуществить в один этап.

Перечень подпрограмм:

– подпрограмма «Создание благоприятных условий для привлечения инвестиций в экономику Республики Дагестан на 2015–2017 годы»;

– подпрограмма «Развитие малого и среднего предпринимательства в Республике Дагестан на 2015–2017 годы».

Принятие государственной программы, направленной на развитие инвестиционного потенциала и улучшений условий для осуществления капитальных вложений в экономику Республики Дагестан явилось существенным стимулом для интенсификации инвестиционных процессов в республике. Реализация Подпрограммы будет способствовать активизации инвестиционной деятельности в Республике Дагестан и достижению значений показателей и оптимистического сценария развития РД Стратегии социально-экономического развития Республики Дагестан до 2025 года.

Налоговая политика в 2016 году предполагает введение моратория на увеличение налоговой нагрузки, что должно обеспечить стабильность налоговой системы и повысить ее привлекательность для инвесторов. Более того, на последней сессии Народное Собрание в первом чтении

приняло закон о введении на территории республики двухлетних «налоговых каникул» для новых предпринимателей в области производства, научной и социальной сферы.

На текущий момент вложение инвестиций по 10 приоритетным инвестиционным проектам в Магарамкентском, Бабаюртовском, Кумторкалинском, Хунзахском районах, в Буйнакске и Махачкале составило порядка 16 млрд. рублей, создано 710 рабочих мест. В июле 2016 года введены в эксплуатацию 2 инвестиционных проекта: «Производственная установка для изготовления сборных элементов домов, бетонных труб и бетонных шахтовых колец в г. Махачкала» (ОАО ЗЖБИ «Стройдеталь», объем вложенных средств – 615,2 млн. руб., создано 91 рабочее место) и проект «Приобретение ООО «Димитров кабель» дополнительного современного технологического оборудования для производства кабельной проводниковой продукции в г. Махачкала» (объем вложенных средств – 58,9 млн. руб., создано 21 рабочее место») [4].

Как следует из анализа рассмотренных проектов – планы у республики достаточно обширные, но здесь, как и во многих других субъектах страны, имеет место недостаточность финансовых ресурсов у местных органов управления для решения множества задач, стоящих перед ними, и реализации выбранных инвестиционных проектов, поэтому весьма необходимо разработать направления совершенствования инвестиционной деятельности Республики.

Значительная часть мер, способных кардинальным образом повлиять на имеющийся в Республике инвестиционный климат в сторону улучшения, должна быть направлена на уменьшение криминального и управленческого рисков для инвесторов. Для снижения последнего, необходимо принять меры по усилению ответственности чиновников, препятствующих развитию бизнеса, ввести систему мониторинга качества предоставляемых государственных услуг.

В случаях незаконных действий органов государственной и муниципальной власти и их должностных лиц необходимо на основании решения судебных органов гарантировать возмещение убытков, причиненных субъектам инвестиционной деятельности.

На сегодняшний день Дагестану необходимо не только снижать уровень рисков, но и обязательно обеспечить безопасность привлекаемых инвестиций, поскольку именно высокие риски подталкивают инвесторов к гонке высоких прибылей с целью быстрого возврата вложенных средств, для чего приходится завышать цены и уходить от налогов. Эту проблему можно разрешить только в случае обеспечения законности, правовой защиты собственности, безопасности капитала, мотивации инвесторов сегодня и на долгосрочный период.

Большую роль в улучшении инвестиционного имиджа Республики Дагестан сыграло снижение террористической активности, но для дальнейшей и более эффективной реализации потенциала республики еще многое необходимо сделать, в частности преодолеть дезинтеграцию экономического пространства, улучшить качество производимой продукции и оказываемых услуг, повысить производительность труда, совершенствовать управление финансами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Корчагин Ю.А. Рейтинг инвестиций регионов в основной капитал на душу населения в 2016 году [Электронный ресурс]. URL: http://www.lerc.ru/?part=articles&art=4&page=69 (дата обращения: 23.09.2018 г.)

2) Мамчиц Р. Рейтинг динамики инвестиций в российских регионах [Электронный ресурс]. URL: http://www.dagminobr.ru/ deyatelnost/itogovie_svedeniya_odeyatelnosti/statistika (дата обращения: 02.08.2018 г.)

3) Реестр инвестиционных проектов – Сведения ореализуемых и планируемых к реализации инвестиционных проектов на территории г. Махачкалы [Электронный ресурс]. URL: http://www.mkala.ru/city/adminfo/invest/2016/10/20/invest_4406 (дата обращения: 17. 06.2018 г.)

4) Агентство по предпринимательству и инвестициям республики Дагестан [Электронный ресурс]. URL: http://investrd.e-dag.ru/custom/279 (дата обращения: 17. 06.2018 г.)

УДК 332

Кочерга С.Ю.[1]

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКИМИ ТЕРРИТОРИЯМИ

Аннотация. В статье дается характеристика понятия «сельские территории». Представлены основные факторы, влияющие на успешное развитие сельских территорий. Приведены основные направления по совершенствованию механизма эффективного управления сельскими территориями, а также предложены пути его совершенствования.

Ключевые слова: сельские территории, устойчивое развитие, механизм эффективного управления сельскими территориями.

Kocherga S.

IMPROVEMENT OF THE MECHANISM OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF RURAL AREAS

Abstract. The paper deals with the main characteristics of the notion “Rural areas”. The main factors influencing the successful development of rural areas are presented. The main directions for improving the mechanism of effective management of rural areas are given, and ways for its improvement are proposed.

Keywords: rural areas, sustainable development, the mechanism, effective management.

В Российской Федерации очень разнообразны условия и возможности развития сельских территорий в пределах разных ее субъектов, в целом страны. Поэтому без оценки потенциалов конкретных территорий невозможно разработать стратегию развития региона, отрасли, сельских территорий.

Сельские территории играют важную роль для страны. На сегодняшний день нет четкого определения данного понятия.

Так, проанализировав научную литературу, можно сказать, что сельские территории представляют собой обитаемую местность за границами города, которая включает в себя как сельские поселения, так и межселенную территорию. По мнению Е.Н. Филиппова, село – это все то, что не город [1].

Можно выделить следующие факторы, обуславливающие успешное развитие сельских территорий [1]:

– сбалансированное развитие социальной сферы села;

– развитость инженерно-транспортной инфраструктуры;

– количество рабочих мест в достаточном объеме в различных сферах производства;

– благоприятная окружающая среда.

Внимание со стороны экономистов, научной общественности и, наконец, официальной власти в нашей стране к проблематике социально-экономического развития сельских территорий в разной степени всегда имело место быть, но в основном носило научный или теоретический, иногда точечный, практико-ориентированный характер. Чрезвычайно актуальными эти вопросы стали в настоящее время на этапе реформ самоуправления на ре-

[1] *Кочерга Светлана Юрьевна,* старший преподаватель кафедры государственных услуг и менеджмента, Северо-Кавказский институт – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Пятигорск, e-mail: sv.koch@mail.ru, тел.: (8793) 97-38-54

Svetlana Kocherga, Senior Lecturer, Department of Public Services and Management, North-Caucasian Institute, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Pyatigorsk, e-mail: sv.koch@mail.ru, tel.: (8793) 97-38-54

гиональном уровне и бюджетного процесса, в условиях ключевых и глобальных изменений в принципиальных подходах к финансированию инвестиционной деятельности со стороны федерального центра. Появление четвертого уровня бюджетной системы – сельских поселений – влечет за собой необходимость в разработке конкретных стратегий территориального развития. В проводимых реформах местного самоуправления четко проявляется осознание государственной властью нереальности эффективного социального развития и экономического роста страны без активизации трудового (в том числе сельского) потенциала населения, что создает, в свою очередь, предпосылки для сбалансированности приоритетных целей и интересов общества и государства.

Общеизвестно, что сельские территории характеризуются узкими взаимосвязями отраслей и не высокой плотностью населения. Доминирующее занятие людей в большинстве сельских регионов – сельскохозяйственный труд.

Но, прежде всего, он определяется факторами низкого развития экономики и социального сектора, малым спектром выбора форматов приложения трудового потенциала, ограниченным диапазоном видов трудовой деятельности.

Следует отметить, что под терминологией «сельская территория» следует осознавать самую значимую часть народнохозяйственного комплекса государства, которая включает в себя обитаемую местность вне городов и ее пригородов с ее критериями и ресурсами, сельское население, разнообразие основных фондов.

Устойчивое развитие сельских территорий обуславливают важнейшие, внешние природно-ресурсные ограничения, определяющие на отдаленную перспективу возможности социально-экономического роста и развития сельских сообществ. Данный очень широкий спектр проблем рассматривается в настоящее время в России, да и в ряде стран мира, с различных позиций.

В одном случае рассматриваются доминирующе экологические аспекты, в другом – преимущественно социально-экономические аспекты. Так во многих развитых странах мира, в которых прошли полемики по сущности и направленности работ и проектов на сельской территории, обозначилась сегментация проблематики развития сельских территорий по двум областям:

- устойчивого развития (sustainable development), яркой экологической направленности, опираясь на терминологию «sustainable – выдерживающее»;
- сельского развития (rural development), связываемого с социальной направленностью и комплексностью развития сельской местности, в соответствии с термином «rural – сельское».

Применив термин устойчивости, переведенный с английского, фактически можно раздвинуть границы понятия устойчивого развития, сделав его всеобъемлющим всю проблематику развития сельской местности. Становясь частью проблематики устойчивого развития, вопросы комплексного (многоотраслевого) развития включают в себя проблемы социально-экономического развития, природообустройство, сохранения и развития культурного и исторического наследия и т.п. В свою очередь, социально-экономическое развитие тесным образом связано с проблемными вопросами развития гражданского общества и экономико-производственного обеспечения жизни и деятельности сельских жителей на достойном уровне.

Эффективное управление сельскими территориями считается одним из основных факторов по развитию любой территории. Неэффективное управление же способствует углублению дифференциации социальных и экономических возможностей территорий, к недоиспользованию их ресурсного потенциала, и, в конечном счете, приводит к снижению уровня жизни населения.

Возникает необходимость в повышении качества, эффективности управления сельскими территориями в формате проводимой государством региональной аграрной и бюджетной политики. Требования комплексности и устойчивости развития сельских территорий с применением инновационно-новаторских методов

и инструментов управленческих решений диктует обоснованность изучения основополагающих аспектов управления устойчивым социально-экономическим развитием села.

В Федеральном законе № 264-ФЗ от 29 декабря 2006 г. «О развитии сельского хозяйства» термин «устойчивое развитие сельских территорий» представляет собой стабильное социальное и экономическое развитие, увеличение объема производства сельскохозяйственной продукции, повышение эффективности сельского хозяйства, достижение полной занятости сельского населения и повышение уровня его жизни, рациональное использование земель [2].

Говоря об устойчивом сельском развитии, понимаем стабильное развитие сельского общества, позволяющее обеспечивать рост и эффективность сельской экономики, качественный уровень жизни сельского населения, поддержание экологического равновесия, а также сохранение и улучшение ландшафта в сельской местности.

Деятельность, направленная на устойчивое развитие сельских территорий в настоящее время это формирующаяся самостоятельная сфера экономической политики российского Правительства.

Целью политики устойчивого развития сельских территорий является снижение сельской бедности, повышение и улучшение уровня и условий жизни сельского населения и в целом стабилизация их социально-экономической динамики.

Важнейшими компонентами перехода к устойчивому развитию российской сельской местности в настоящее время являются:

1. Искоренение бедности и преодоление весомых различий в уровне жизни жителей села и города, обеспечение равноценной доступности социальных услуг и объектов социальной сферы для всех групп сельского населения.

2. Развитие конкурентоспособного российского аграрного сектора, обеспечивающего производство полезной для здоровья людей продукции и эффективное использование природных потенциалов сельских территорий.

3. Развитие лесного хозяйства, рыночно и экологически ориентированного и направленного на повышение устойчивости экосистем, а также обеспечивающего достойную жизнедеятельность сельского и рекреацию городского населения, основанную на рациональном и эффективном использовании возобновляемых лесных ресурсов.

4. Становление и развитие эффективного несельскохозяйственного бизнеса на сельских территориях, располагающих необходимыми ресурсными и экономико-географическими компонентами, бизнеса, способствующего созданию новых рабочих мест с получением доходов, соизмеримых с доходами городских тружеников, и не наносящего необратимого вреда окружающей среде.

5. Углубление реформы местного самоуправления, основанной на повышении социальной активности сельского населения, его непосредственного участия в планировании, организации и обеспечении комплексного развития сельских территорий с использованием всего ресурсного потенциала.

6. Системное усовершенствование всех уровней государственного управления развитием сельских территорий руководствуясь тем, что низшие управленческие звенья передают вышестоящим только то, что не может быть ими эффективно реализовано. При этом финансовая и любая иная помощь селу рассматривается как выражение солидарности с сельским населением общества в целом в поддержке саморазвития сельских поселений и обеспечении нормальной жизнедеятельности селян, сохранении культурно-исторических, природных и иных объектов сельской местности, важных для всего общества.

Основные принципы устойчивого развития сельских территорий представлены на Рисунке 1 [3].

В Российской Федерации очень разнообразны условия и возможности развития сельских территорий в пределах многих ее субъектов, страны в целом. Поэтому без оценки потенциалов конкретных территорий невозможно разработать стратегию развития региона, отрасли, сельских территорий. Без типологизации сельских территорий по их почвенно-климатическим и экономико-географическим потенциалам это невозможно сделать.



Рисунок 1 – Основные принципы устойчивого развития сельских территорий [3]

Опираясь на мнение В.М. Баутина и В.В. Козлова, в масштабах страны, например, необходимо представлять следующее:

- на каких территориях естественно будет формироваться и развиваться эффективное аграрное производство;
- какие территории, обладая потенциалами для развития производств альтернативных видов и иной предпринимательской деятельности людей, могут быть использованы, к примеру, в качестве зон рекреации для многочисленного городского населения регионов, зон ведения традиционных высокохудожественных промыслов и т.д.;
- на каких территориях следует сохранять и поддерживать жизнь и некоторую деятельность людей, в целом не очень эффективную, из политических и иных соображений стратегического характера, в частности, чтобы сохранять контроль над местностью;
- для каких территорий будет целесообразно сворачивание ряда видов деятельности за исключением направленных на развитие лесного хозяйства и использованием даров леса, и т.д. [4].

Под термином «механизм эффективного управления сельскими территориями» следует понимать совокупность взаимосвязанных элементов, которые способны воздействовать на персонал и экономические объекты, с целью направить их действия в социальное и экономическое развитие села и получить эффект [5].

По мнению И.А. Матюшкиной, О.М. Михалевой, С.В. Герасименковой предполагается применять программно-целевой подход по совершенствованию механизма эффективного управления сельскими территориями.

Принципы и особенности программно-целевого подхода по совершенствованию механизма эффективного управления сельскими территориями представлены на Рисунке 2 [6].

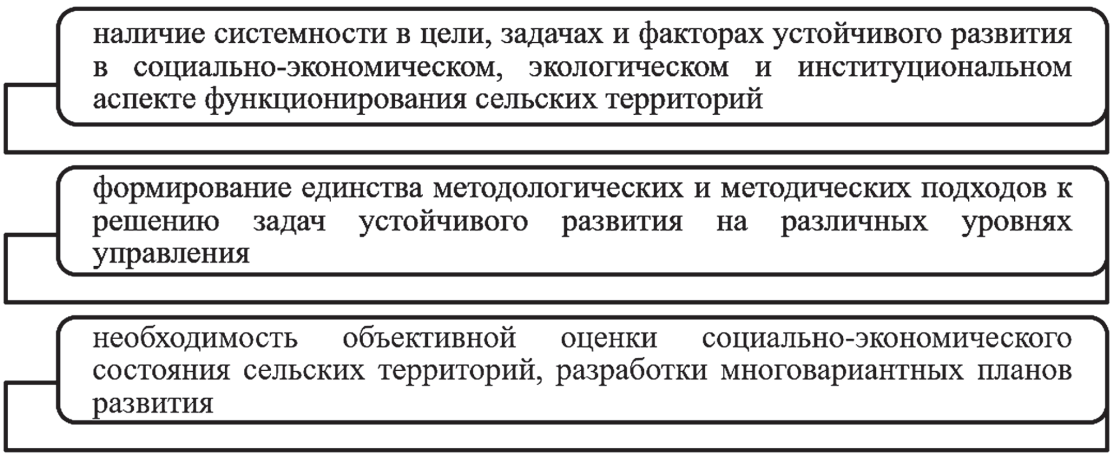

Рисунок 2 – Основные принципы и особенности программно-целевого подхода

На Рисунке 3 представлены основные направления по совершенствованию механизма эффективного управления сельскими территориями [6].

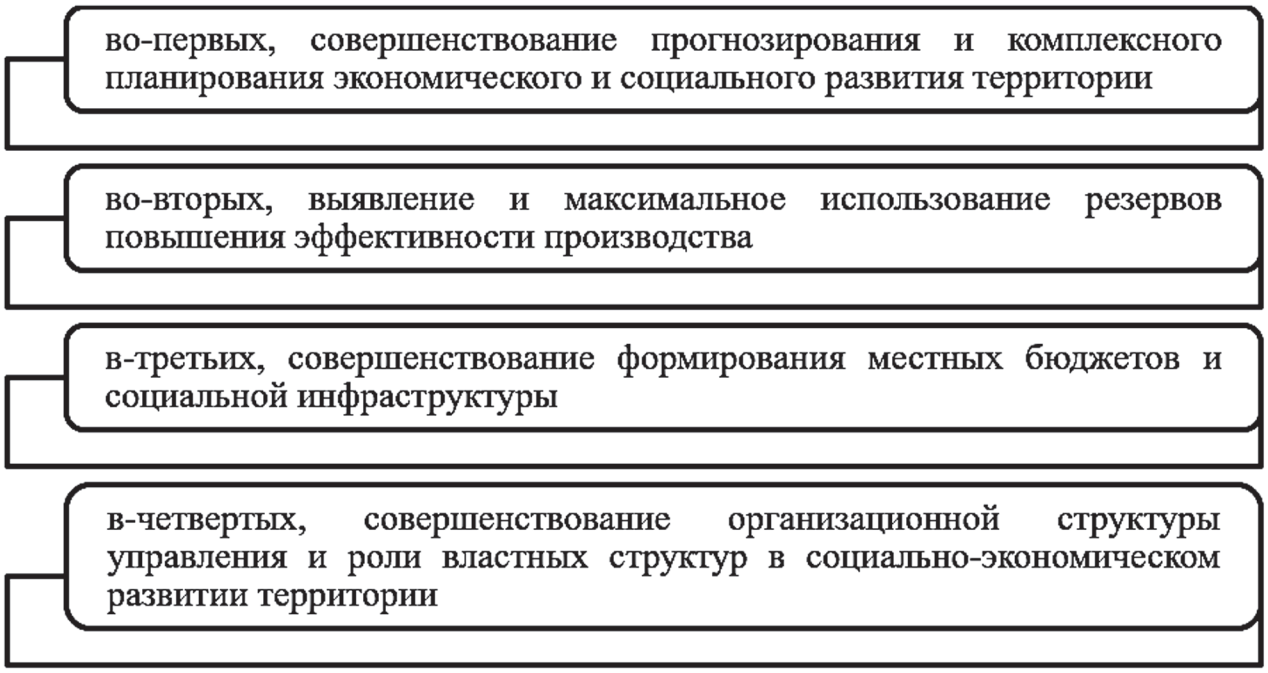

Рисунок 3 – Основные направления по совершенствованию механизма эффективного управления сельскими территориями

Следует обозначить основные проблемы местного самоуправления в сельских местностях:

– социально-экономическое отставание села;

– отсутствие политики по сближению уровня и качества жизненных условий между сельской территорией и городом;

– нехватка кадров;

– несоответствие функций и полномочий местного самоуправления сельской территории.

В качестве рекомендаций по решению образовавшихся проблем, необходимо привести следующие:

1. Назначить ответственных лиц по каждому населенному пункту в системе местного управления, а среди населения сельской территории – старосту.

2. Необходимо разработать нормативно-правовой документ, который будет включать в себя порядок осуществления контроля и обеспечения прозрачности деятельности органов местного самоуправления.

3. Чтобы разрешить проблему нехватки кадров сельской территории, необходимо разрешить вопросы по обеспечению карьерного роста молодых специалистов, условий их проживания, а также предоставления различных социальных услуг.

4. В качестве главы администрации сельских территорий должен быть представитель села, сроком не более чем на 10 лет, проживающий на данной территории, знающий все проблемы сельской местности.

Резюмируя, необходимо отметить, что в ближайшие годы актуально создание в сельском хозяйстве таких же условий получения доходов в денежном эквиваленте, как в других отраслях; рост несельскохозяйственной занятости в сельской местности и обеспечение роста доходов населения, а так же повышение трудопроизводительности и переобучение работников, направленное на замещение новых альтернативных рабочих мест, оказание консультационных услуг сельчанам по организации несельскохозяйственных видов деятельности, создание льготных условий и упрощение процедуры открытия предприятий в сельской местности; высвобождение хозяйствующих на селе субъ-

ектов от бремени расходов на социальную и инженерную инфраструктуру; возмещение затрат на содержание социальных объектов, передаваемых в муниципальную собственность, за счет региональных бюджетов и целевых средств федерального бюджета; обеспечение комплексного социального развития сельских поселений, направленного на улучшение условий жизнедеятельности сельчан, рост доступности социальных услуг на селе и безусловное повышение их качества.

Но, безусловно, формирование и дальнейшая реализация политики, направленной на устойчивое развитие сельских территорий во многом будут слагаться ее законодательным обеспечением.

Таким образом, можно прийти к следующему выводу, что эффективное управление сельскими территориями считается одним из основных факторов по развитию любой территории. Основные направления по совершенствованию механизма эффективного управления сельскими территориями в первую очередь должны базироваться на повышении экономической независимости, в результате увеличения налогового потенциала территории и возможностей местных бюджетов обеспечивать экологически-социальное развитие села. Также необходимо улучшить деятельность органов местного управления, совершенствуя процесс прогнозирования и комплексности по планированию экономико-социального развития сельских территорий; используя по полной мере резервы по повышению эффективности производства; улучшая организационную структуру управления и роли властных структур социального и экономического развития сельской территории.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Рукин В.А. Совершенствование системы управления устойчивым развитием сельских территорий [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека«Cyberleninka». URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-ustoychivym-razvitiem-selskih-territoriy (дата обращения: 16.12.2018 г.)
2) Федеральный закон «О развитии сельского хозяйства» от 29.12.2006 N 264-ФЗ (последняя редакция)
3) Рукин В.А. Особенности управления устойчивым развитием сельских территорий [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека «Cyberleninka». URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-ustoychivym-razvitiem-selskih -territoriy (дата обращения: 16.12.2018 г.)
4) Баутин В.М., Козлов В.В. Устойчивое развитие сельских территорий: сущность, термины, понятия [Электронный ресурс]. URL: http://agromagazine.msau.ru/index.php/-4/2008-03-20-14-11-56/106lr.html (дата обращения: 16.12.2018 г.).
5) Брыжко И.В. Концепция формирования механизма эффективного управления развитием социальной инфраструктуры сельских территорий [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека «Cyberleninka». URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-formirovaniya-mehanizma-effektivnogo -upravleniya-razvitiem-sotsialnoy-infrastruktury-selskih-territoriy (дата обращения: 16.12.2018 г.).
6) Клейменов Д.С. Совершенствование управления развитием сельских территорий: Дис. … канд. эконом. наук. Воронеж, 2016. 166 с.

УДК 330.322

Магомадов С.Р.[1]
Элибиев С.Б.[2]

КЛЮЧЕВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КЛАСТЕРА: ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОДЫ

Аннотация. В статье проведен сравнительных анализ подходов к определению категории «региональный кластер» в зарубежной и отечественной литературе. Обобщены ключевые характеристика региональных кластеров и показано их отличие от промышленных кластеров. Сделан вывод о том, что одной из причин, сдерживающей реализацию кластерной политики в России и ее регионов, является отсутствие четкого понимания того, что считать кластером.

Ключевые слова: кластер, региональный кластер, промышленный кластер, территориальный кластер, кластерная политика

Magomadov S.
Elibiev S.

KEY FEATURES OF THE REGIONAL ECONOMIC CLUSTERS: FOREIGN AND DOMESTIC APPROACHES

Abstract. The paper presents a comparative analysis of approaches to the definition of the category “regional cluster” in foreign and domestic literature. The key characteristics of regional clusters are summarized and their difference from industrial clusters is shown. It is concluded that one of the reasons hindering the implementation of cluster policy in Russia and its regions is the lack of a clear understanding of what is considered a cluster.

Keywords: cluster, regional cluster, industrial cluster, territorial cluster, cluster policy

В условиях нестабильной высококонкурентной среды одним из наиболее эффективных способов выживания и развития предприятий и организаций является их конкурентное сотрудничество. Именно эта идея легла в основу возникновения региональных экономических кластеров.

Зарождением кластерного подхода экономическая наука обязана А. Маршаллу, который описал такое явление как «внешниеэкономики» [1]. Позднее в работах Дж. Бекаттини, П. Кругмана и других это явление получило название «промышленные округа». А. Маршалл эмпирически обосновал зависимость производительности фирм от их географической близости.

Понятие «кластер» впервые применено М. Портером в теории конкурентного преимущества для анализа структуры и эффективности хозяйственных связей в отраслях и организациях, который определял его как совокупность отраслей, связанных через связи «покупатель – поставщик» или «поставщик – покупатель», а также через общие технологии, общие каналы поставок или сбыта, общие трудовые объединения [2].

Родоначальником теории региональных экономических кластеров является американский экономист М. Энрайт. Основываясь на теории конкурентных преимуществ М. Портера, он ввёл в научный оборот термин «региональный кластер», отождествляя его с про-

[1] *Магомадов Султан Русланович*, коммерческий директор ООО «Курорты Чечни», г. Грозный
Sultan Magomadov, Commercial Director of LLC “Resorts of Chechnya”, Grozny
[2] *Элибиев Сахиб Башаевич*, аспирант Пятигорского государственного университета, г. Пятигорск
Sakhib Elibiev, Postgraduate Student, Pyatigorsk State University, Pyuatigorsk

мышленным кластером, фирмы-участники которого находятся в тесной географической близости. На основе обобщения результатов интервьюирования представителей 160 кластеров, расположенных в различных регионах мира, М. Энрайт составил «портрет» регионального кластера, выделив его ключевые характеристики [3, p. 2]:

1) географическая близость фирм, включенных в конкурентное сотрудничество;

2) широкий спектр отраслей, представленных в кластере и связанных в цепочке создания стоимости по горизонтали;

3) наличие полной или практически полной цепочки создания добавленной стоимости;

4) деятельности фирм по созданию стоимости осуществляется преимущественно в пределах одного региона;

5) взаимодействие между разнородными по масштабу фирмами строится на основе долгосрочных отношений;

6) спрос на продукцию фирм, включенных в конкурентное сотрудничество, имеет высокий потенциал роста (от 5 до 10% в год);

7) высокий инновационный потенциал фирм-участников, способствующий созданию конкурентных преимуществ;

8) наличие организации, осуществляющей координацию фирм.

Согласно выводам М. Энрайта, государственная кластерная политика осуществляется преимущественно на региональном и местном уровне и носит поддерживающий характер, заключающийся в развитии инфраструктуры кластера, обучении участников и содействии в установлении взаимодействия между ними.

В зарубежной литературе широкое распространение получил подход к исследованию кластеров, предложенный Э. Бергманом и Э. Фезером [4]. Данные авторы рассматривают в качестве региональных кластеров промышленные кластеры, сконцентрированные на конкретной территории внутри региона, которая образует столичный район, рынок труда и другие функциональные хозяйственные единицы. Э. Бергман и Э. Фезер выделяют пять ключевых теоретических концепций, являющихся основой кластерного подхода: теория экстерналий, инновационное окружение, кооперативная конкуренция, межфирменная борьба и зависимость пути.

Теории экстерналий (внешних эффектов) представлены двумя концепциями: теорией индустриальной локализации А. Вебера и теорией внешних экономик А. Маршалла. В теории индустриальной экономики в качестве экстерналий рассматриваются наличие общей инфраструктуры, доступ к информации. Маршалл связывает положительные экстерналии с затратосбережениями и определяет внешние экономики как пространственные экстерналии близости между экономическими единицами. В теории внешних экономик ключевую роль играют обучение, инновации, возросшая специализация, специфические знания и навыки. Таким образом, в результате географической концентрации фирм возникают положительные экстерналии в виде обмена знаниями, диффузии инноваций и технологий, совместного использования трудовых ресурсов и инфраструктуры.

В теории инновационного окружения также выделяют две концепции: 1) обучающихся экономик, преимуществами которых являются обмен знаниями иинформацией, взаимное обучение; 2) инновационной среды, акцентирующей внимание на поддержании коллективной инновационной среды. Исходя из теории инновационного окружения, локализация фирм способствует созданию условий для инновационного и технологического взаимодействия, обладающего высокой синергией.

Выживание и конкурентоспособность фирм во многом определяется лоббистскими и инфраструктурными возможностями, знанием рынков, уровнем развития инфраструктуры. Именно эти сферы выступают полем для кооперации малых и среднихфирм, позволяющей противостоят экономике масштаба, используемой крупными предприятиями. При этом географически локализованные фирмы соперничают за потребителей, ресурсы (трудовые, финансовые, административные). Межфирменная борьба стимулирует рост качества товаров и услуг, способствует совершенствованию технологий и сокращению издержек. Накопление знаний и преемственность в процессе инноваций формируют технологичес-

кий путь (путь зависимости), детерминирующий выбор дальнейшего развития фирм.

Ряд зарубежных исследователей рассматривает кластеры как локализованные сети специализированных организаций, чьи процессы производства тесно связаны через обмен товарами, услугами, знанием [5, 6].

Т. Андерсон акцентирует внимание на факторе усиления социального капитала внутри регионального кластера и определяет его как «пространственную агломерацию сходных и связанных форм хозяйственной деятельности, которая составляет ядро местной среды, способствующей переливам знаний и стимулирующей различные формы обучения и адаптации» [7, с. 45]. Ученый отмечает, что участниками региональных кластеров являются преимущественно малые и средние компаний, которые напрямую менее взаимозависимы, чем фирмы-участники промышленных кластеров. Кластеризация рассматривается как процесс кооперации вокруг определенной функциональной ниши для усиления их коллективной конкурентоспособности фирм.

Орьян Солвелл предложил рассматривать кластер как один из типов агломерации [8, p. 14]. Для типологизации он использовал классификационную схему, представленную на Рисунке 1.

	Диверсифицированные деятельности	Технологически связанные деятельности
Эффективность и гибкость	**Города**	**Отраслевые районы**
Инновации	**Креативные районы**	**Кластеры**

Рисунок 1 – Классификация типов агломераций О. Солвелла

Таким образом, в трактовке О. Солвелла кластер является типом агломерации, конкурентными преимуществами которой выступают инновации и технологическая связанность деятельности.

Обобщение подходов, представленных в зарубежных источниках, позволило выделить две ключевые характеристики кластера – наличие сетевого взаимодействия (вертикальных и (или) горизонтальных связей) и географическую близость.

По доминированию пространственного и функционального признаков зарубежные исследователи разграничивают промышленные и региональные кластеры. Первые – пространственно не привязаны и фокусируются на конкуренции и кооперации внутри сектора, фирмы – участники кластера имеют тесную функциональную связь. В противовес промышленным региональные кластеры представляют собой пространственную агломерацию экономической деятельности малых и средних предприятий, формирующую основу местной среды, способствующую переливу знаний и стимулирующую различные формы обучения. Взаимосвязь между участниками региональных кластеров менее сильна, чем в промышленных, а конкурентные преимущества основаны на географической близости и эффективности использования социального капитала.

Большинство официальных организаций зарубежных стран в своих трактовках кластера делают акцент преимущественно на промышленных кластерах. Так, Европейская комиссия определяет кластер как группу «независимых компаний и ассоциированных с ними организаций, которые: сотрудничают и конкурируют; географически сосредоточены в одном или нескольких регионах; специализированы в конкретной области деятельности и связаны общими технологиями и навыками; основаны на знаниях или являются традиционными; могут быть институализированными (иметь орган управления кластером) или неинституционализированными» [9]. Министерство торговли и промышленности Великобритании рассматривает кластеры как «сосредоточения конкурирующих, сотрудничающих и взаимозависимых компаний и организаций, которые

соединены системой рыночных и нерыночных связей» [10].

Подходы к определению регионального кластера предлагает ОЭСР, трактующая его как географически ограниченную концентрацию взаимосвязанных фирм и отождествляющая понятие «региональный кластер» с индустриальным районом, специализированной промышленной агломерацией и местными производственными системами [11, 12].

Трактовка категории «кластер» присутствуют в различных нормативных актах Российской Федерации. В рамках Федерального закона от 22 июля 2005 года №116 ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» кластер отождествляется с совокупностью особых экономических зон одного типа или нескольких типов, которая определяется Правительством РФ и управление которой осуществляется одной управляющей компанией (п. 3 ст. 2) [13].

В Методических рекомендациях по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации, разработанных Минэкономразвития России 2008 году вводится понятие территориальный кластер, под которым понимается «объединение предприятий, поставщиков оборудования, комплектующих, специализированных производственных и сервисных услуг, научно-исследовательских и образовательных организаций, связанных отношениями территориальной близости и функциональной зависимости в сфере производства и реализации товаров и услуг» [14, с. 1]. Согласно Методическим рекомендациям кластеры могут размещаться на территории одного или нескольких субъектов федерации.

Понятие «территориальный кластер» сегодня используется в ряде законодательных и подзаконных актах Российской Федерации, однако единообразие в определении данной категории отсутствует. На региональном уровне также предлагается множество противоречивых определений территориальных кластеров.

В отечественной литературе также представлены разнообразные трактовки категории «территориальный кластер», которая выступает аналогом термина «региональный кластер».

Н.Н. Саломатин и Е.Е. Панфилова рассматривают инновационный территориальный кластер (ИТК) как разновидность интегрированной структуры, включающей промышленные организации определенной отраслевой направленности, а также специализированные организации, занимающиеся развитием кластера посредством оказания услуг по методическому, организационному, информационному и экспертно-аналитическому сопровождению, консультированию» [15, с. 162]. Такой подход лежит в лоне узкоотраслевого подхода и игнорирует такой классический ключевой признак региональных кластеров как географическая близость.

Наиболее сходное с представленными в зарубежной литературе определениями регионального кластера предлагает В.А. Бабкин, рассматривающий ИТК как совокупность размещенных на ограниченной территории предприятий и организаций, объединенных в научно-производственные цепочки в одной или нескольких отраслях и получающих от кооперации синергетический эффект, выраженный в повышении экономической эффективности и результативности деятельности каждого предприятия или организации за счет высокой степени их концентрации и кооперации [16, с. 39].

Отсутствие в российской теории и практике единых представлений о региональных (территориальных) кластерах затрудняет проведение системной государственной кластерной политики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. 3. М.: Прогресс, 1993. 351 с.
2) Porter M.E. The Competitive Advantage of Nations. New York: Free Press, 1990.
3) Enright M.J. Survey on the Characterization of Regional Clusters: Initial Results. Working Paper // Institute of Economic Policy and Business Strategy: Competitiveness Program University of Hong Kong, 2000. 21 p.
4) Bergman E.M., Feser E.J. Industrial and Regional Clusters: Concepts and Comparative Applications

// Regional Research Institute, WVU. 1999. URL: http://www.rri.wvu.edu/WebBook/Bergman-Feser/contents.htm (дата обращения: 02.03.2014 г.)
5) Van den Berg, L., Braun, E. and van Winden, W. Growth Clusters in European Cities: An Integral Approach // Urban Studies, 2001. No. 38, 1, pp. 186–206.
6) Egan T. Toronto Competes: An Assessment of Toronto's Global Competitiveness, Economic Development Office, Toronto, 2000.
7) Andersson T., Sylvia Schwaag-Serger, Jens Sorvik, Emily Wise Hansson. The Cluster Policies Whitebook, IKED. 2004. 266 p.
8) Sölvell Ö. Clusters – Balancing Evolutionary and Constructive Forces. Stockholm: Ivory Tower Publishers, 2009. 140 p.
9) A Practical Guide to Cluster Development: A Report to the Department of Trade and Industry and the English RDAs by Ecotec Research & Consulting. URL: http://www.dti.gov.uk/files/file14008.pdf
10) Business Clusters in the UK – A First Assessment / Department of Trade and Industry. URL: http://www.dti.gov.uk/regional/clusters/clusters assessment/ page17380.html
11) OECD. World Congress on Local Clusters: Local Networks of Enterprises in the World Economy. Issues paper. Paris, 23–24 January 2001.
12) OECD. Regional Clusters in Europe, Observatory of European SMEs, 2002, No. 3.
13) Федеральный закон от 22.07.2005 № 116-ФЗ (ред. от 18.07.2017) «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» // Правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=220377&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.3830339998405634#05934293342185102
14) Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации (утв. Минэкономразвития РФ 26.12.2008 № 20615-ак/д19) URL: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/development/doc1248781537747
15) Саломатин Н.А., Панфилова Е.Е. Инновационные территориальные кластеры как разновидность интегрированных структур промышленных организаций // Вестник университета. 2014. № 8. С. 162–165.
16) Бабкин В.А. Особенности управления инновационным территориальным кластером // Вестник АГТУ. Сер.: Экономика. 2014. № 3. С. 39–45.

УДК 332

Никулина И.Ю.[1]

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИИ

Аннотация. В статье рассматриваются понятие социально-экономической политики, основные факторы, влияющие на реализацию региональной социально-экономической политики. Также анализируется явление социального предпринимательства как инструмент развития региональной экономики.

Ключевые слова: социально-экономическая политика, признаки социально-экономической политики, социально-экономическое развитие региона, социальное предпринимательство.

Nikulina I.

THE ROLE OF SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN SOCIO-ECOMOMIC DEVELOPMENT OF THE TERRITORY

Abstract. This paper deals with the concept of socio-economic policy, the main factors influencing the implementation of regional socio-economic policy. The author also analizes the phenomenon of social entrepreneurship as an instrument for the development of the regional economy.

Keywords: socio-economic policy, signs of the socio-economic policy, regional socio-economic development, social entrepreneurship.

Одни из самых значимых факторов реформирования российской экономики и ее устойчивого развития – это стабилизация состояния российской экономики, недопущение резкой дифференциации субъектов Российской Федерации по уровню социально-экономического развития, формирование благоприятных экономических и организационных условий для развития предпринимательства, и в целом планомерное повышение уровня жизни населения. Реализация всех этих задач подразумевает грамотную, детально продуманную социально-экономическую политику регионов.

На сегодняшний день учеными собрано большое количество знаний в области региональной социально-экономической политики, тем не менее, в данной теории присутствуют некоторые пробелы. Различные аспекты изучаемой проблемы находят отражение в вопросах, которые являются объектом активных исследований. Системные процессы формирования социально-экономической политики рассмотрены в работах О. Иншакова, Г. Камерона, Дж.М. Кейнса, В. Лахмана, В. Мау, А. Тлисова, Н. Киселевой, С. Тяглова, О. Слинковой, Н. Масленниковой, К. Коноваловой, Ю. Задорожневой, А. Проворова, О. Губиной, Р. Черкашнева, Б. Бакуменко и др.

Социально-экономическая политика региона, которая выступает в роли инструмента реализации стратегии развития государства, дает возможность решать приоритетные задачи, которые стоят перед государством, направленные, прежде всего, на улучшение индивидуального и общественного восприятия жизни, что свидетельствует об улучшении качества жизни граждан и возможности свободного развития человека.

Автор О.К. Слинкова считает, что сердцевиной социально-экономической политики

[1] *Никулина Инна Юрьевна*, Советник отдела по вопросам государственной гражданской службы и противодействия коррупции Министерства сельского хозяйства Карачаево-Черкесской Республики, г. Черкесск, e-mail: rud.inessa@mail.ru, тел.: 8 (8782) 22-06-67

Inna Nikulina, Advisor of the Civil Service and Anti-Corruption Department, Ministry of Agriculture of the Karachay-Cherkess Republic, Cherkessk, e-mail: rud.inessa@mail.ru, tel.: 8 (8782) 22-06-67

региона выступает региональная экономическая политика. Эффективная экономическая политика формирует соответствующее основание для проведения успешной социальной политики.

Слинкова О.К. рассматривает региональную социально-экономическую политику как совокупность инструментов, форм, процедур и методов реализации субъектами управления целей и задач, определенных в нормативных правовых актах, которые характеризуют перспективное социально-экономическое развитие территории (концепций, программ, стратегий развития) [12, с. 7].

На основе обозначенного определения к основным признакам социально-экономической политики относятся:

– наличие нормативной правовой базы реализации политики (региональных нормативных правовых актов, которые регулируют общественные отношения в процессе проведения политики);

– точечная работа органа власти в регионе (определение конкретных фиксированных целей, заданных количественно, качественно, измеримым во времени в документах, для которых характерно долгосрочное стратегическое региональное развитие);

– присутствие субъекта реализации намеченного курса (органа управления, который вводит формы, инструменты и процедуры достижения целей, которые определены документами, направленными на долгосрочное социально-экономическое развитие региона);

– наличие объекта политики (субъект политики занимается осуществлением интересов социальных общностей или институтов);

– определенность предмета политики (область или сфера интересов, на которые направлена целесообразная деятельность субъекта политики);

– наличие механизмов (или инструментов) реализации политики (система средств, методов и ресурсов, которые обеспечивают проведение запланированных мероприятий согласно намеченным задачам).

Также Слинкова О.К. в статье «Сущность и экономическое содержание социально-экономической политики региона» подчеркивает, что для определения основных направлений социально-экономического развития при реализации социально-экономической политики региона необходима разработка соответствующих документов перспективного развития региона. Это краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные прогнозы, отдельные целевые программы по самым актуальным вопросам.

Авторами статьи «Социально-экономические аспекты устойчивого развития экономики территорий» анализируются актуальные вопросы и проблемы социально-экономического развития территорий с позиций концепции устойчивого развития. В работе обосновано положение о том, что достижение устойчивого развития экономики региона требует эффективного взаимодействия органов власти всех уровней, а также равновесия между общенациональными, региональными интересами и интересами настоящих и будущих поколений [7, с. 4].

В статье «Эффективность реализации региональной социально-экономической политики» речь идет о том, что органы власти субъектов Российской Федерации в целях учета специфики регионального развития самостоятельно принимают решения по формированию и осуществлению социально-экономической политики, но в то же время с учетом общей стратегии государства. Тем не менее, существование комплекса неурегулированных социально-экономических проблем, которые отличаются высокими коэффициентами смертности, уровня безработицы, разделения населения по уровню доходов, демонстрирует недостаточную эффективность проводимой региональными органами власти социально-экономической политики и обусловливает приоритетность решения задач ее оценки [3, с. 35].

Во-первых, осуществление оценки социально-экономической политики региона как необходимой части механизма ее реализации является условием эффективной разработки мероприятий социально-экономической политики, а во-вторых, это основание для создания системы рекомендаций по повышению ее эффективности.

Задорожнева Ю.В. считает, что классифи-

кация системы факторов региональной социально-экономической политики помогает обеспечить разработку адекватной системы показателей оценки эффективности ее осуществления.

Согласно концепции эндогенных факторов производства основные факторы, которые влияют на осуществление социально-экономической политики региона, принято разделять на трансформационные (изменения и тот уровень качества жизни, который достигается гражданами; демографическая ситуация; состояние бюджетной сферы; ЖКХ и условия жизни населения; структура отраслей экономики на уровне региона; состояние основных фондов в промышленности и сельском хозяйстве; автоматизации производства и его процессов, темп обновления и введение инновационных технологий; экономико-географическое положение; природно-климатические условия и др.) и трансакционные (нормативная правовая база и ее состояние социально-экономического развития; система образования и ее структура, а также здравоохранения и социально-культурной сферы; количественная, качественная доступности информационных региональных ресурсов; наличие баз данных систем аналитической обработки информации; уровень компьютеризации и информатизации) [4, с. 49].

Следует учитывать воздействие трансакционных факторов на основные трансформационные факторы с целью их комплексного развития, тем самым понизить затраты на реализацию региональной социально-экономической политики.

Оценка эффективности региональной социально-экономической политики – это структурный элемент ее реализации, который представляет собой изменения информации (внутренней, внешней) об условиях, ресурсах и факторах, субъектах и объектах, целях и результатах их деятельности в трансформационные и трансакционные факторы этого процесса.

При помощи анализа условий, которые влияют на формирование социально-экономической политики региона, должны во взаимосвязи и системе рассматриваться проблемы социально-экономического развития и практической деятельности органов государственной власти по стабилизации развития регионов, с учетом в разработке программных и стратегических документов.

Возникает потребность государства использовать, наряду с традиционными, новые инструменты, которые смогут не только сохранить уровень социальной стабильности в стране, но и поспособствуют ускорению процесса выхода страны из текущей экономической ситуации (рецессии) российской экономики.

Этим инструментом, который способен сохранить уровень социальной стабильности в стране, уровень качества жизни населения, может стать динамичное развитие сферы социального предпринимательства.

Ветрова Е.А. в работе «Социальное предпринимательство как фактор развития общества» дает следующее понятие: «социальное предпринимательство – это новаторская деятельность, которая с самого начала была направлена на решение или смягчение социальных проблем общества на условиях самоокупаемости и устойчивости» [2, с. 20].

Смежное положение социального предпринимательства между предпринимательством и благотворительностью обусловливает необходимость выделения критериев, которые свойственны социальному предпринимательству как феномену. Недялкова А.Ю. выделяет такие критерии, как [9, с. 111]:

– предпринимательский подход;

– инновационность (новаторство в решении социальной проблемы, новое сочетание ресурсов, новая услуга для рынка);

– возможность универсального использования и тиражируемость;

– самоокупаемость и финансовая стабильность.

Такое экономическое явление как социальное предпринимательство находится на стыке предпринимательской деятельности и благотворительности. Главная задача социального предпринимательства – это решение (сглаживание) социальных проблем территории, на которой и реализует свою деятельность социальный предприниматель.

Социальное предпринимательство возникло в конце XIX века в Великобритании, но подробно рассматривать это экономическое понятие стали лишь во 2-й половине XX в. в Соединенных Штатах Америки. Социальное предпринимательство применяется в качестве инструмента для развития территории, принимая во внимание особенности законодательства, а также культуру ведения бизнеса, так как оно основывается на принципе самоорганизации жителей как эффективного метода решения социальных вопросов.

Социальное предпринимательство уже охватило весь мир наряду с благотворительностью, филантропией и корпоративной социальной ответственность, несмотря на то, что это сравнительно молодое направление.

Само название «социальное предпринимательство» демонстрирует, что одной из главных задач данного вида деятельности – это не максимизация прибыли, я сглаживание социальных проблем или их разрешение.

Оно многостороннее и отражает ряд задач и особенностей присущих ему. Достижение принципиально нового уровня в решении социальных проблем – это главная цель, отличительной чертой которого является сильная сторона механизмов контроля эффективности [13, с. 99].

Т. Сазонова и А. Макаревич полагают, что социальное предпринимательство – это новый вид предпринимательской деятельности, который имеет такие особенности, как:

– социальной целью организации, то есть социальным эффектом, является предварительно намеченный и ожидаемый результат, а не побочный, как имеет место в обычном коммерческом предпринимательстве;

– предпринимательские инновации, которые могут быть осуществлены при помощи новой идеи или новой совокупности ресурсов (включая и не очень привлекательных с точки зрения рынка), чтобы решить ту или иную социальную проблему;

– достижение стабильной самоокупаемости благодаря получению финансовых выгод от реализации результатов коммерческой деятельности (продукции/услуг), а также за счет грантов и благотворительных пожертвований [6, с. 52].

Главные элементы социального предпринимательства рассматриваются автором А. Московской [8, с. 112]:

– определение устойчивого, однако, можно сказать не совсем справедливого баланса, которой приводит к исключению, маргинализации или страданиям группы людей, которые испытывают недостаток в финансовых средствах или политической воли, чтобы внести положительные изменения самостоятельно;

– определение возможностей в таком несправедливом балансе, формирование понимания и формулирования социальной ценности, задействование таких личностных качеств, как вдохновение, креативность, уверенности и готовность делать что-либо, смелость и «железная» воля, чтобы сломить господство нынешнего положения дел;

– создание нового устойчивого баланса, который дает возможность раскрыть потенциал или облегчить страдания целевой группы, что возможно посредством формирования аналогов и стабильной экосистемы на основе нового баланса, обеспечить целевой аудитории и обществу в целом лучшее будущее.

Прежде всего, социальному предпринимателю необходимо поставить задачу – введение положительных преобразований в социально-экономическую инфраструктуру, имеющих долгосрочный характер.

И здесь необходимо подчеркнуть тот факт, что важнейший признак социального предпринимательства – это возможность отойти от узкого восприятия бизнеса как коммерции и привлечь разрозненные ресурсы для улучшения жизни людей, которых затрагивает их деятельность.

Пакулина И.С. рассматривает развитие социального предпринимательства как важный фактор роста потенциала экономического развития субъектов Российской Федерации, является приоритетом стратегии их социально-экономического развития [10, с. 289].

Актуальная идея социального предпринимательства очень подходит нашему времени, соединяя социальную миссию организации со свойственной бизнесу дисциплиной, инновацией и решительностью. В современных условиях необходимо решать социальные про-

блемы предпринимательскими средствами. Более того, как отмечает Д. Диз, теоретик социального предпринимательства, благотворительные организации оказались за пределами ожидаемых стандартов своего функционирования, а большинство институтов социальной сферы все чаще рассматриваются как нерезультативные, неэффективные [1, с. 3].

Для формирования новой модели социально значимой деятельности «для нового века» как раз и нужны социальные предприниматели.

Именно органы региональной власти должны сыграть ключевую роль в построении стабильной и эффективной связи между бизнесом и обществом в решении социальных проблем территории на принципах добровольности и взаимной выгоды. В таком случае бизнес извлекает от выполнения принципов социальной ответственности следующие выгоды: обеспечение общественной репутации организации; повышение общественного доверия к деятельности компании, ее продуктови услуг; повышение профессионализма и развития человеческих ресурсов на предприятии, обеспечение лояльности персонала; возможность создания безопасной окружающей среды для деятельности и развития компании через собственную корпоративную политику; соответствие нормам и стандартам развитого экономического сообщества; возможность сотрудничества с властными структурами, общественностью и СМИ. А общество в свою очередь приобретает такие преимущества, как: ресурс, способствующий налаживанию партнерских отношений между представителями бизнеса, властью и обществом; возможность оказания адресной неотложной помощи гражданам, нуждающимся в ней; повышение качества социальной защиты населения; возможность привлечения инвесторов в определенные сферы общества; поддержка общественных инициатив, инновационных проектов, рост социальной и творческой активности населения, сохранение и использование интеллектуального ресурса на потребность государства и региона.

Социальные организации основываются на самоокупаемости, финансовой стабильности и инновационности используемых подходов, как считает Н. Зверева. Главными достоинствами социального предпринимательства являются возможность использования новых, уникальных инструментов, возможность решать проблемы за счет собственных доходов и до того момента, пока в этом есть потребность.

При этом следует сделать акцент на то, что если благотворительные организации испытывают ограничения в количестве ресурсов, времени и пространстве, то социальные предприятия первоначально подразумевают масштабируемость и тиражируемость. Выход на качественно новый уровень в преодолении социально значимых вопросов, а не местное решение одной проблемы, является целью. Встроенные механизмы контроля эффективности являются главным преимуществом социального предпринимательства. Значительно уменьшает возможность нерационального использования ресурсов то, что решение социально важных проблем входит в бизнес-процесс. Именно социальное предпринимательство обладает наиболее высоким уровнем отдачи на единицу вложенных средств [5, с. 59]. Социальный предприниматель следует бизнес-стратегии, которая основана понимании сильных и слабых сторон своего продукта, поиске новых рыночных возможностей и определении угроз. Предпринимательский подход помогает увеличить долговременный социальный эффект.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что развитие социального предпринимательства – это реальный инструмент для решения социальных проблем региона. Социальное предпринимательство является способом частичного и эффективного решения на локальном уровне острых проблем незащищенных слоев населения, не способные в силу определенных обстоятельств решить государство, а также включения в экономическую деятельность предприятий, которые нацелены как на максимизацию прибыли, так и на поддержку уязвимых слоев населения, уменьшение уровня безработицы путем создания новых рабочих мест.

Социальное предпринимательство сравни-

тельно новое явление в российской экономике, может применяться правительством страны как один из инструментов решения социально-экономических проблем общества. Одно из обязательных условий его нацеленности на совершенствование условий жизни жителей страны в регионах посредством производства необходимых товаров и услуг; предоставление услуг сферах здравоохранения, занятости, образования, охраны окружающей среды, жилья и т.д.; обслуживание и социальную адаптацию незащищенных групп населения (инвалиды, безработные, национальные меньшинства).

Социальное предпринимательство стоит на стыке общественных и коммерческих интересов, компромисс между этими интересами нужен в целях достижения социального благополучия и эффективного решения социальных проблем региона.

Социальное предпринимательство как инструмент развития региона направлено на сохранение стабильности и развития экономики. Социальная ответственность бизнеса находит отражение в сферах, где представители бизнеса не видят для себя достаточной рентабельности, а организации социальной инфраструктуры и муниципалитеты не видят в них острой необходимости.

Социально ориентированное предпринимательство востребовано во внешкольной работе с детьми и подростками, повышении качества жизни старшего поколения, уход за ними и организация из досуга, внутрирегиональный доступный туризм и экскурсии, просветительская работа, улучшение визуального имиджа региона, центры коллективного пользования и т.п.

Множество аналогичных инициатив, которые реализуются на территории России, показывают их высокий спрос у населения и экономическую самостоятельность. Примером могут послужить уже существующие проекты, такие как вовлечение пенсионеров в работу с младшими школьниками – «Бюро бабушкиных услуг», организация внутреннего туризма на базе региональной сети сельских гостевых домов, создание «дворовых» подростковых спортивных клубов, «антикафе», службы по уходу на дому для тяжелобольных и пожилых людей и т.д.

Из этого следует, что социальное предпринимательство способно решать задачи не только поддержания социальной стабильности во время кризиса (путем создания новых рабочих мест, привлечения к работе социально незащищенных категорий населения), но и вносит определенный вклад в развитие региональной экономики (привнося инновационные товары и услуги на рынок, улучшение качества жизни населения за счет удовлетворения потребностей в социальных услугах).

Ряд социально-экономических эффектов от реализации социально ориентированной предпринимательской деятельности определяет эффективность социального предпринимательства как инструмента развития региональной экономики.

Сафаров С.М. к социальным эффектам социального предпринимательства относит:

– снижение уровня безработицы;

– улучшение качества жизни отдельных категорий населения за счет удовлетворения потребностей в социальных услугах, а также за счет создания новых рабочих мест для данной категории граждан;

– улучшение отдельных социальных показателей развития территории муниципальных образований.

Социальное предпринимательство относят к малому бизнесу по критерию масштаба деятельности. Небольшой объем инвестиций, низкий порог входа на рынок, более быстрая адаптация к изменяющейся внешней среде – позволяют в кратчайшие сроки создать новые рабочие места и, тем самым, оказать влияние на снижение уровня возрастающей в период кризиса безработицы – вот те преимущества малого бизнеса по сравнению с крупным. Рабочие места при этом могут быть созданы для разных категорий граждан (в том числе социально незащищенные слои населения) [11, с. 137].

Традиционными сферами социального предпринимательства являются культура, спорт и здравоохранение. Во время кризиса именно в этих сферах бюджетное финансирование резко сокращается. Для бизнес-структур данные ниши не представляют интереса из-за небольшого объема спроса и малой

рентабельности бизнеса. В результате сокращения финансирования этих сфер объем социальных услуг снижается, сказывается на качестве жизни населения. В свою очередь, социальные предприятия способны не только поддерживать фактический уровень качества жизни населения, но и улучшать его путем: более комфортного способа удовлетворения социальных потребностей, выявления неудовлетворенных потребностей и вывода на рынок новых (инновационных) товаров и услуг, которые могут закрыть эти потребности.

Помимо этого, повышение качества жизни населения возможно путем трудоустройства определенных социально незащищенных категорий населения (инвалидов, пенсионеров, матерей, самостоятельно воспитывающих детей и т.д.). Появление нового источника дохода для этой категории граждан оказывает определенное влияние на качество их жизни.

Улучшение определенных социальных показателей развития территории муниципальных образований – это результат реализации социально ориентированных проектов в границах определенной территории.

К примеру, одним из результатов реализации проекта «Бюро бабушкиных услуг» (подбор репетиторов, гувернеров для детей младшего школьного возраста, г. Иваново) является интеграция учителей-пенсионеров в активную жизнь, передача знаний и опыта между поколениями, снижение уровня детской преступности и несчастных случаев с детьми (поскольку дети находятся под присмотром взрослых). Специфика реализуемого проекта влияет на определенный набор социальных показателей.

В части экономического эффекта от реализации проектов социального предпринимательства на конкретной территории, то здесь выделяют прямые и косвенные эффекты.

Долю участия социальных предприятий в развитие экономики региона демонстрирует прямой экономический эффект. Это определяется, во-первых, стоимостью товаров и услуг, которые произведены (оказаны) субъектами социального предпринимательства; во-вторых, долей товаров и услуг социальных предприятий в общем объеме региональной экономики; в-третьих, объемом налогов, уплаченных субъектами социального предпринимательства в бюджеты различных уровней:

– налог на добавленную стоимость;

– налог на прибыль социального предпринимателя;

– налог на доходы физических лиц и другие показатели.

Проявление косвенного экономического эффекта выражается в следующих факторах:

– сумме сэкономленных средств социальным предпринимателем по оплате больничных листков;

– налоге на дополнительную прибыль в экономике региона, образующуюся в результате сокращения расходов работодателей по оплате больничных листов;

– росте производительности работы работника вследствие улучшения качества жизни (улучшение собственных показателей работы – улучшению показателей работы всей организации – рост доходов (для работника) – рост налогооблагаемой базы (для бюджета) и другие показатели).

В настоящее время развитие социального предпринимательства активно поддерживается как на федеральном, так и региональном уровнях. Агентством стратегических инициатив Российской Федерации, фондом «Наше будущее» осуществляется финансовая и организационная поддержка на федеральном уровне, кроме того, в рамках выделяемых президентских грантов поддержка также оказывается. На региональном уровне поддержка оказывается частными благотворительными фондами (например, фонд Тимченко). В некоторых регионах России, например, в Костромской области, реализуются государственные целевые программы, которые направлены на поддержку социально ориентированных стартапов [11, с. 142].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что социальное предпринимательство – это действенный инструмент поддержания и развития региональной экономики. Высокий уровень налогообложения, административные барьеры, высокая стоимость кредитных ресурсов – это те проблемы, которые являются препятствием для успешного

развития этого общественного института, которые необходимо решить, при этом проработать каналы для продвижения социального предпринимательства как инструмента для развития территории.

Необходимо подчеркнуть, что проблемы социально-экономического развития и практической деятельности органов государственной власти по вопросам развития регионов нужно рассматривать взаимосвязано и системно, проводя анализ условий и факторов, которые влияют на разработку и реализацию социально-экономической политики региона, путем их учета при целевом программировании развития на федеральном и региональном уровнях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Dees J.G. The meaning of social entrepreneurship. Center for the Advancement of Social Entrepreneurship, Duke University's Fuqua School of Business [Электронный ресурс]. URL: http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf (дата обращения: 30.10.2018 г.)
2) Ветрова Е.А., Бородина М.И. Социальное предпринимательство как фактор развития общества // Социально-экономические явления и процессы. 2016. № 12. С. 18–22.
3) Задорожнева Ю.В. Эффективность реализации региональной социально-экономической политики // Научная библиотека диссертаций и авторефератов. 2013. 206 с.
4) Задорожнева Ю.В. Компаративный анализ методик оценки эффективности реализации социально-экономической политики региона // Вестник Волгоградского государственного университета. 2013. № 2. С. 47–54.
5) Зверева Н.Н. Социальное партнерство и развитие институтов гражданского общества в регионах и муниципалитетах. Практика межсекторного взаимодействия: Практич. пособие. М.: Агентство социальной информации, 2010.
6) Макаревич А.Н., Сазонова Т.Ю. Сущность и специфика социального предпринимательства в России // Российское предпринимательство. 2012. № 24. С. 52–56.
7) Морковкин Д.Е. Социально-экономические аспекты устойчивого развития экономики территорий // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2014. № 1. С. 4–10.
8) Московская А.И. Социальное предпринимательство в России и в мире: практика и исследования. М.: НИУ «Высш. школа экономики», 2011. 284 с.
9) Недялкова А.Ю. Социальное предпринимательство в современной России: как сочетать создание социальной пользы и обеспечение финансовой устойчивости? // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2016. № 3–4. С. 109–129.
10) Пакулина И.С. Социальное предпринимательство как инструмент решения социально-экономических проблем региона // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2011. № 2. С. 289–290.
11) Сафаров С.М. Социальное предпринимательство как инструмент развития региональной экономики (социокультурный подход) // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики: сб. науч. тр. / под ред. Б.Д. Бабаева, Е.Е. Николаевой. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2017. № 12. С. 133–145.
12) Слинкова О.К. Сущность и экономическое содержание социально-экономической политики региона // Научные ведомости. Серия Экономика. Информатика. 2015. № 7. С. 5–12.
13) Черникова М.С. Социальное предпринимательство как один из приоритетов стратегического развития регионов // Экономическая наука и практика: материалы V Междунар. науч. конф. Чита: Издательство Молодой ученый, 2017. С. 99–101.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

УДК 323.2

Агеева Е.А.[1]
Новик С.С.[2]

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. Статья посвящена обоснованию необходимости повышения квалификации руководителей и сотрудников социально ориентированных некоммерческих организаций и государственных и муниципальных служащих, ответственных за работу с некоммерческим сектором в соответствии с современными требованиями государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: социально ориентированные некоммерческие организации, кадровый потенциал организации, дополнительные образовательные программы.

Ageeva E.
Novik S.

DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF SOCIALLY ORIENTED NON-PROFIT ORGANIZATIONS

Abstract. The paper is devoted to the justification of the need to improve the skills of managers and employees of socially oriented non-profit organizations and public servants and municipal officers, responsible for working with the non-profit sector in accordance with modern requirements of state and municipal management.

Keywords: socially oriented non-profit organizations, human resources of the organization, additional educational programs.

Кадровый потенциал социально ориентированных некоммерческих организаций (далее СО НКО) – важный ресурс, позволяющий субъекту гражданского общества реализовывать актуальные задачи и вступать в партнерские отношения с органами публичной власти, иными организациями и гражданами. Кадровый потенциал следует рассматривать как совокупность способностей и возможностей постоянных квалифицированных сотрудников и добровольцев, обладающих специальными знаниями, навыками и опытом работы.

И.Е. Корнеева справедливо отмечает, что «если бы руководители и сотрудники СО НКО обладали необходимыми компетенциями, их организации вряд ли испытывали бы пробле-

[1] *Агеева Екатерина Александровна*, кандидат политических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и права Северо-Кавказского института РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: kay79@yandex.ru, тел.: 8(928)359-40-79;
Ekaterina Ageeva, Ph.D. in Politics, Associate Professor, Department of Public and Municipal Administration and Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: kay79@yandex.ru, т.: 8 (928) 359-40-79
[2] *Новик Сергей Сергеевич*, председатель комиссии по развитию промышленности, энергетики, транспорта и связи Общественной палаты Ставропольского края, e-mail: tdmec@mail.ru, tel.: 8(928)008-84-28
*Sergey Novi*k, Chairman of the Commission for the Development of Industry, Energy, Transport and Communications of the Public Chamber of the Stavropol Territory, e-mail: tdmec@mail.ru, tel.: 8 (928) 008-84-28

мы с привлечением ресурсов, сотрудников, добровольцев; во взаимодействиях с органами власти; в работе с целевой аудиторией и т.д.» [1].

Среди основных проблем, с которыми сталкиваются общественные организации в настоящее время, отмечены:

– ограниченность полномочий муниципалитета, что снижает круг вопросов, которые они могут решать с общественными организациями;

– недостаток подготовленных кадров;

– коррупция местных государственных и политических организаций, СМИ;

– низкая социальная активность населения.

На недостаточный уровень квалификации своих сотрудников как на проблему руководители социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих свою деятельность в субъектах Северо-Кавказского федерального округа, указывают в 22 % ответов на вопрос «С какими основными проблемами сталкивается организация?» [2] (см. Рисунок 1).



Рисунок 1 – Основные проблемы, с которыми сталкиваются НКО Северного Кавказа

Ранее мы указывали на причины складывающихся проблем. Среди них: недостаточный уровень подготовки государственных и муниципальных служащих сотрудников НКО в сфере взаимодействия; сохраняющиеся коррупционные схемы доступа к бюджетным средствам; недоверие к изменениям в целом, страх перед новациями; разногласия по вопросам взаимодействия с НКО между различными уровнями власти и управления [3].

В Северо-Кавказском округе постепенно формируются тренды подготовки и повышения квалификации руководителей и сотрудников СО НКО, а также государственных и муниципальных служащих – специалистов, ответственных за работу с институтами гражданского общества в регионах и муниципалитетах. Следует отметить, что развитие этого процесса во многом зависит от понимания руководителя региона и муниципального образования значимости ресурса некоммерческих организаций в реализации государственной и муниципальной политики. Позитивным трендом, на наш взгляд, является деятельность в большинстве субъектов СКФО органа публичной власти, реализующего задачи развития гражданского общества.

Так, в Ставропольском крае, это Управление по взаимодействию с институтами гражданского общества Аппарата Правительства Ставропольского края и Комитет Ставропольского края по делам национальностей и казачества; в Кабардино-Балкарской Республике – Министерство по взаимодействию с институтами гражданского общества и делам национальностей; в Чеченской Республике – Департамент по связям с религиозными и общественными организациям Администрации Главы и Правительства; в Республике Дагестан – Министерство по национальной политике и делам религий. В Республике Северная Осетия-Алания вопросы взаимодействия с НКО, в том числе, реализация задачи по повышению квалификации сотрудников СО НКО находятся в ведении советника министра экономического развития РСО-Алания. В Республике Ингушетия указанные задачи разделены между Министерством экономического развития в части взаимодействия с институтами гражданского общества, оказывающими поддержку субъектам малого и среднего предпринимательства.

Инструментом реализации взаимодействия государства с институтами гражданского общества выступают государственные и муниципальные программы. В Кабардино-Балкарской Республике в подпрограмме «Повышение эффективности государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций» государственной программы Кабардино-Балкарской Республики «Взаимодействие с общественными организациями и институтами гражданского общества в Кабардино-Балкарской Республике» среди первоочередных задач – создание системы подготовки квалифицированных кадров для некоммерческих организаций [4].

В государственных программах других субъектов СКФО такие задачи либо отсутствуют, либо включены в общие аспекты развития поддержки СО НКО. Так, в государственной программе Республики Дагестан «Развитие молодежной политики в 2018–2020 годах» в качестве целевых индикаторов представлены: «доля молодых граждан, принимающих участие в деятельности общественных организаций и объединений, в общем количестве молодых граждан» и «повышение профессионального уровня специалистов по работе с молодежью государственных и муниципальных органов» [5]. В государственной программе региона «Социальная поддержка граждан» целевым индикатором выступает – развитие инфраструктуры поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, в том числе содействие привлечению социально ориентированными некоммерческими организациями труда добровольцев [6]. В Ставропольском крае в государственной программе «Межнациональные отношения, профилактика терроризма и поддержка казачества» в рамках реализации мероприятий по организационному, научно-методическому и информационному обеспечению гармонизации межнациональных отношений в Ставропольском крае с руководителями таких НКО, как национально-культурные объединения и автономии, проводятся обучающие семинары, форумы. Так, в мае 2018 года состоялся научно-методический форум для руководителей национально-культурных объединений и администраций муниципальных районов Ставропольского края по проблемным вопросам в сфере этноконфессиональных отношений и реализации государственной национальной политики на территории Ставропольского края, где проходили мастер-классы по подготовке заявок на получение грантов, по вопросам управления персоналом, работе с волонтерами.

Частично реализацию обучения руководителей и сотрудников СО НКО в регионах берут на себя ресурсные центры или иные НКО, которые проводят обучающие мероприятия для своих коллег, реализуя мероприятия, запланированные в поддержанных различными фондами проектах. Так, в Карачаево-Черкесской Республике состоялся Форум социальных предпринимателей Северо-Кавказского федерального округа, в ходе которого прошлистратегическая сессия «Взаимодействие бизнеса, НКО и власти в решении социально-экономических проблем» и дискуссионная площадка «Вовлечение местной общественности в социальное проектирование». В марте

в Кабардино-Балкарской Республике по инициативе Ресурсного центра межрегиональный семинар «Коммуникационные ресурсы в деятельности СО НКО».

Таким образом, признание необходимости повышения профессионального уровня НКО государственными органами и самим некоммерческим сектором состоялось. Но деятельность в этом направлении пока не носит системного характера.

Целесообразна, на наш взгляд, реализация образовательных программ как для государственных и муниципальных служащих, осуществляющих свою деятельность в сфере взаимодействия с некоммерческим сектором, так и для сотрудников СО НКО. При этом, исходя из опыта подобного рода мероприятий, эффективны совместные курсы повышения квалификации, семинары, тренинги. Безусловно, прогрессивную деятельность в этой сфере ведут ведущие образовательные организации РФ. С конца 2018 и в 2019 году Фондом поддержки и развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» им. А.П. Починка и Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», реализуется проект «Университеты-НКО», который предполагает использование потенциала университетов для развития гражданского общества, некоммерческого сектора и СО НКО, профессионализации некоммерческого сектора, включая повышение компетенций органов власти и СО НКО, разработку и апробацию механизмов взаимодействия университетов и СО НКО, изучение и тиражирование опыта и практик участия университетов в развитии гражданского общества, некоммерческого сектора СО НКО.

Северо-Кавказским институтом-филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ в Кабардино-Балкарской Республике в 2018 году апробированы две образовательные программы: для государственных и муниципальных служащих «Механизмы и инструменты поддержки государством социально ориентированных НКО» и для сотрудников некоммерческих организаций «Инструменты реализации ресурсного потенциала социально ориентированных НКО». Программы содержат такие темы, как: «Региональный опыт внедрения поэтапного доступа СО НКО, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление услуг населению в социальной сфере», «Социальное предпринимательство как инструмент обеспечения доступа СО НКО к бюджетным средствам», «Внедрение проектного подхода в организацию доступа СО НКО к бюджетным средствам».

Дополнительные профессиональные программы по указанной тематике дают возможность расширения, углубления и практического использования знаний в сфере развития некоммерческого сектора экономики и вовлечения ресурсов СО НКО в оказание социальных услуг гражданам.

Подводя итог вышесказанному, считаем важным и своевременным формирование компетенций представителей органов власти и некоммерческого сектора по разработке и реализации комплексных мероприятий, направленных на развитие и поддержку деятельности СО НКО как поставщиков социальных услуг с учетом современных требований.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Корнеева И.Е. Кадровый потенциал и квалификация сотрудников и добровольцев социально ориентированных НКО в Санкт-Петербурге [Электронный ресурс] // Статистический сборник ВШЭ. URL: https://www.hse.ru/data/2013/02/13/1308602784/hr.44-48%20(1).pdf
2) Опрос проводился в апреле-июле 2018 г. Количество респондентов, принявших участие в опросе – 140 руководителей СО НКО (из семи субъектов Северо-Кавказского федерального округа).
3) Браткова В.В., Агеева Е.А. Институты гражданского общества в условиях изменений [Электронный ресурс] // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета техно-

логии и дизайна. Серия 3. Экономические, гуманитарные и общественные науки. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=36346751

4) Государственная программа Кабардино-Балкарской Республики «Взаимодействие с общественными организациями и институтами гражданского общества в Кабардино-Балкарской Республике». Утверждена Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 30 марта 2016 года № 46-ПП (с изменениями на 13 сентября 2018 года). Электронный фонд правовой нормативно-технической документации. URL: http://docs.cntd.ru/document/438843709

5) Государственная программа Республики Дагестан «Развитие молодежной политики в 2018-2020 годах». Утверждена Постановлением Правительства Республики Дагестан от 29 сентября 2017 года № 225 (с изменениями на 10 августа 2018 года). Электронный фонд правовой нормативно-технической документации. URL: http://docs.cntd.ru/document/450364343

6) Государственная программа Республики Дагестан «Социальная поддержка граждан». Утверждена Постановлением Правительства Республики от 28 ноября 2013 года № 619 (с изменениями на 14 сентября 2018 года) Электронный фонд правовой нормативно-технической документации. URL: docs.cntd.ru/document/410805305

УДК 35.085.3

Алиева С.В.[1]

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются процессы вхождения молодых специалистов в профессиональную среду государственной службы. Описываются особенности преобразования полученного социального опыта в собственные социальные установки, социальные ожидания и ценностные ориентации. Подчеркивается, что формирование профессионального самосознания и профессиональной идентичности государственного служащего не может осуществляться вне социального общения и интеграции личности в социально-профессиональную среду.

Ключевые слова: профессиональная среда, профессиональное самосознание, профессиональная идентичность, государственный служащий, социальная адаптация.

Alieva S.

THE FORMATION OF PROFESSIONAL IDENTITY OF PUBLIC SERVANTS IN THE PROCESS OF SOCIAL ADAPTATION

Abstract. The paper deals with the processes of entry of young professionals into the professional environment of public service. Features of transformation of the received social experience in own social attitudes, social expectations and value orientations are described. It is emphasized that the formation of professional identity and professional identity of the civil servant can not be carried out outside of social communication and integration of the individual in the socio-professional environment.

Keywords: professional environment, professional self-awareness, professional identity, civil servant, social adaptation.

Происходящие социально-экономические и политические трансформации в российском обществе обусловили проблему социально-психологической адаптации государственных служащих к новым условиям профессиональной среды. Это обстоятельство объясняется тем, что сегодня на фоне усложнения всех жизненных процессов происходит повышение требований к каждому человеку, вступающему в профессиональную жизнь. Это особенно важно для государственной службы, поскольку от ее качественного функционирования зависит защита интересов и безопасность российского государства. Именно поэтому в настоящее время внимание работников кадровой службы приковано к вопросам социальной адаптации государственных служащих.

Социальная адаптация одинаково важна, как в отношении молодых государственных служащих, приходящих впервые на службу, так и в отношении лиц, проходящих государственную службу в условиях постоянных преобразований или увольняющихся из органов государственной службы. Вместе с тем, на наш взгляд, следует обратить повышенное внимание на молодых государственных служащих. Если их ожидания окажутся ошибочными или необоснованными, то появится неудовлетворенность службой и разочарование в выборе профессии. При этом причинами такого со-

[1] *Алиева Светлана Викторовна*, доктор социологических наук, профессор кафедры государственных услуг и менеджмента, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: svet_al55@mail.ru
Svetlana Aliyeva, Doctor of Social Science, Professor, Department of Public Services and Management, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: svet_al55@mail.ru

стояния могут стать не только условия труда, но и характер социального взаимодействия. Следовательно, для обеспечения благоприятного вхождения государственного служащего в новую социальную среду и дальнейшее его профессиональное становление необходимо управлять социальной адаптацией.

Как показывают многочисленные исследования, социальная адаптация оказывает существенное влияние на социально-профессиональное становление личности. Прежде всего, это обусловлено изменениями, происходящими в профессиональном сознании самого сотрудника, уровне развития его компетенций, росте удовлетворенности трудом в данной организации. Рассмотрим особенности происходящих изменений в профессиональном сознании и трудовом поведении государственных служащих благодаря социальной адаптации.

При рассмотрении влияния адаптации на результаты деятельности закономерно встает вопрос о том, каким изменениям подвержено пространство, в которое входит новый работник и по каким траекториям происходит взаимодействие государственного служащего и организации, т.е. профессиональной среды. Достаточно интересным представляется процесс активности субъекта в процессе освоения социального опыта, поскольку в ходе социализации индивид не просто усваивает социальный опыт группы, но субъективно преобразовывает его в собственные социальные установки, социальные ожидания, ценностные ориентации и т.п. При этом предполагается, что включенность личности в социальную среду происходит через обретение статуса, места в социальной структуре общества.

Созвучными являются взгляды В.В. Гриценко, который подчеркивает, что основными сущностными моментами социальной адаптации является сочетание устойчивости, т.е. сохранение идентичности, тождественности организма самому себе, с изменчивостью в виде достижения его новых состояний, которое осуществляется на уровне выбора нужных способов его взаимодействия с внешней средой, а также и на уровне функционирования адаптивных механизмов [1, с. 11–24].

В рамках данной статьи будем рассматривать социальную адаптацию государственного служащего. В основу деления государственных служащих можно предложить такой критерий, как специальные профессиональные обязанности и характер государственной службы. В соответствии с ним выделяются гражданские государственные служащие и государственные служащие, находящиеся на военной и правоохранительной службе.

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счет средств федерального бюджета [2].

Следует иметь в виду, что государственный служащий может быть не только гражданским, но и военнослужащим. Под последним мы понимаем, прежде всего, главное действующее лицо в Вооруженных силах, которое посвящает всю свою жизнь военной службе. Следовательно, управление социальной адаптацией является делом первостепенной важности, поскольку уровень профессионализма находится в прямой зависимости от среды, в которой происходит прохождение его военной службы.

В соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017 г. с изм. от 16.11.2017 г.) «О статусе военнослужащих» военная служба является разновидностью федеральной государственной службы, обладает свойственными последней признаками, призвана выполнять схожие по своему содержанию функции, подчиняется тем же принципам и внутренним законам существования. Вместе с тем ее особый правовой статус имеет свои специфические свойства» [3]. По-

этому личность военнослужащего – это понятие описывающее систему элементов: целей, позиций, ролей и качеств, необходимых для реализации функций защитника отечества. При этом следует подчеркнуть, что понимание своей роли в успехе подразделения имеет большое значение, поскольку некачественное и несвоевременное выполнение функций одним военнослужащим оказывает влияние на общую результативность организации.

Как известно, государственный служащий является представителем государственной власти, его деятельность носит ярко выраженный социальный характер. В связи с этим большое значение имеет осознание им своего социального статуса, формирующегося в процессе его становления как профессионала и личности. В свою очередь социальный статус тесно связан с его профессиональной идентификацией. Как отмечает В.Р. Орестова, профессиональная идентичность – это многомерный социально-психологический феномен, который обеспечивает целостность восприятия себя как профессионала, тождественность определенной социально-профессиональной группе [4, с. 110].

Об этом блестяще говорит известный ученый А.М. Анохин в статье «Социальная адаптация и проблема идентичности в глобализирующемся мире». Рассматривая социальную адаптацию актора в новых условиях, он подчеркивает, что конструирование идентичности происходит в зависимости от того, как он сам интерпретирует себя, находясь в заданном общественном дискурсе [5].

Понятие профессиональной идентичности своими корнями связано с теоретической интерпретацией социальной идентичности, под которой понимается отождествление себя как члена определенной социальной группы. По сути, профессиональная идентификация является аспектом интеграции личности в социально-профессиональную среду. В этой связи привлекательной является точка зрения Шнейдера Л.Б., который рассматривает профессиональную идентичность как непрерывный процесс взаимодействия с представителями определенного профессионального сообщества в течение всей трудовой деятельности и способствует профессиональному росту [6].

Заинтересованность в своем профессиональном росте означает понимание государственным служащим своей роли в системе государственного управления и приводит к повышению установленных показателей. Однако это происходит только при взаимной отдаче организации и служащего. В связи с этим необходимо рассмотреть влияние социальной среды на социальную адаптацию и профессиональную идентичность государственного служащего. Кроме того, способы включения новых сотрудников в среду организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Представляется интересной точка зрения на взаимодействие человека и среды как примера энергетического взаимообмена, в ходе которого вырабатываемая человеком энергия передается в среду и затем в ходе общения возвращается обратно в виде приращений социального опыта. При этом в воздействии среды прослеживается особая роль социального фактора, благодаря которому между человеком и средой устанавливается взаимопонимание.

Эти идеи отчетливо прослеживаются в трудах Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурия. В них подчеркивается обусловленность личностного развития конкретно-историческими условиями, что подтверждает значимость социальной среды для личностного становления. Для исследуемой проблемы имеет значение вывод о том, что субъект деятельности строит план возможных действий в зависимости от определенного «образа», сложившегося под влиянием познавательных, социокультурных, мотивационных компонентов социальной среды. Иначе говоря, в развитии личности социальная среда играет определяющую роль, формируя деятельность, определяя ее богатство и разнообразие, а также является маркером становления его как личности и определения социального статуса.

По мнению Ж. Пиаже [7, с. 48–59], на про-

фессионально-творческое развитие и саморазвитие личности социальная среда оказывает также когнитивное влияние. В работах зарубежного ученого, подчеркивается, что включение индивида в социальную среду определяется общим законом равновесия посредством его индивидуальных действий. Это объясняется тем, что личность соотносит «знания» о жизни с конкретными условиями существования определенной социальной группы. Отсюда следует, что приоритетным участником построения социальной среды является социальная группа [8, с. 164]. Именно под ее влиянием изменяются ее параметрические характеристики и приобретают очертание контуры социальной среды, в которой формируется профессиональная идентичность сотрудника.

Аналогичная точка зрения прослеживается в работах Р. Перрона. Важным вкладом ученого в развитии заявленной темы является вывод относительно влияния социальной среды на профессиональное становление личности. Р. Перрон отмечал, что не только с возрастом меняется система ценностей человека, но и в значительной степени под воздействием социокультурной среды.

Как известно, социальное развитие индивида происходит, главным образом, благодаря влиянию социальной среды. Одновременно происходят два процесса: согласование ожиданий и требований, предъявляемых средой к человеку, а с другой – притязаний, ожиданий и согласование самооценок человека по отношению к реальным условиям социальной среды. Отсюда следует, что все основные процессы, связанные с социальным взаимодействием, происходят на границе контактов сотрудника и социальной среды. Попутно заметим, что именно межличностному взаимодействию ученые отводят особую роль, рассматривая его в качестве основного механизма социализации. При этом закономерности поведения людей в социальной среде мы можем перенести в профессиональную и использовать известные механизмы социального взаимодействия.

Социальное развитие личности всегда происходит благодаря взаимному влиянию как самого субъекта, так и социальной среды. Иными словами требуется их встречная взаимная активность. Об этом писал известный психолог А.Н. Леонтьев в своей работе «Деятельность. Сознание. Личность», подчеркивая важность социального общения как необходимого условия развития индивида в результате присвоения достижений исторического опыта [9, с. 265]. При этом, рассматривая преобладающие модели поведения людей, относящиеся к определенной социальной подсистеме, мы обращаем внимание на формирование социальных качеств и поведенческих установок. Исходя из этого, для выявления роли социальной адаптации в становлении личности важно рассмотреть специфику его деятельности, проявляющуюся в контексте «социальная среда-личность».

Эти проявления можно охарактеризовать как принципы: во-первых, социальная адаптация имеет специфические особенности; во-вторых, социальная адаптация связана с освоением социальных ролей, соответствующих тому, или иному служебному статусу; в-третьих, в ходе приспособительной деятельности государственного служащего к социальной среде происходит их взаимное изменение. Последнее суждение подводит к пониманию необходимости рассмотрения влияния социальной среды на становление личности служащего. Следует сделать важное замечание относительно понятия «личность государственного служащего». С одной стороны под личностью мы понимаем человека, включенного в социальную систему посредством своей деятельности. Однако в рамках данного исследования для нас интерес представляет не личность как таковая, а личность государственного служащего.

Таким образом, при выборе стратегии социальной адаптации служащий оценивает: а) требования, предъявляемые к нему со стороны социальной среды; б) собственный индивидуальный ресурс профессионального развития в плане возможности изменения социальной среды; в) цену усилий при выборе стратегии изменения профессиональной среды или самокоррекции себя как профессионала. Важным аспектом социальной адаптации явля-

ется принятие человеком социальной роли. При этом эффективность социальной адаптации в значительной степени зависит от того, насколько адекватно человек воспринимает свою социальную роль, а также свои профессиональные связи и социальные отношения.

Итак, социальная адаптация содействуют становлению служащего как профессионала, являясь тем социокультурным каналом, который передает ему всю информацию, необходимые для включения в социально-трудовые отношения. Это объясняется тем, что для включения в профессиональную среду, человек должен иметь глубокое проникновение в предметную область своей деятельности, усвоить ценностные ориентации и менталитеты профессиональной общности, широту и гибкость профессионального сознания и мышления, готовность к самоизменению, быструю ориентировку в нестандартных ситуациях, мотивацию к выполнению служебного долга.

Формирование профессионального самосознания, ценностных ориентаций, убеждений, установок служащего не может осуществляться вне социального общения, которое, по мнению известного ученого А.Н. Леонтьева, составляет необходимое и специфическое условие присвоения индивидом достижений исторического развития человечества.

Социальная среда, являясь своеобразным социально-образовательным каналом передачи знаний, создает значительные возможности для освоения социальных норм и поведенческих установок. В ее рамках происходит обучение продуктивным коммуникациям, обеспечивающим эффективное социальное взаимодействие. При этом уникальность процесса состоит в том, что передача социального опыта происходит в реальных условиях. Также следует отметить в качестве его позитивных характеристик двоякую выгоду: с одной стороны среда обогащается дополнительным социальным потенциалом, входящих в нее сотрудников, а с другой – человек получает возможности, обусловленные контактом со средой. Анализ характера процесса взаимодействия позволяет заметить динамику изменений: погружение в среду, приспособление к ней, получение и апробирование социального опыта, обновление ценностей и преодоление негативных установок, сформированных прошлым опытом.

Вместе с тем, следует отметить, что, несмотря на последовательное прохождение перечисленных этапов, оптимальное взаимоотношение между человеком-деятелем и профессиональной средой, достигаемое в процессе социальной адаптации, не представляет собой статического, раз и навсегда установившегося состояния. Изменение профессиональной среды, связанное, например, с внедрением современной технологии, с приходом нового руководителя, с приобретением иной профессии или должности, с переходом в другое подразделение или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека, приводят к необходимости активизации процесса социальной адаптации.

Основываясь на приведенных выше теоретических воззрениях, приходим к выводу о том, что социальная адаптация оказывает непосредственное влияние на формирование профессиональной идентичности государственного служащего. Формирование профессиональной идентичности является аспектом интеграции личности в социально-профессиональную среду, показателем успешности социальной адаптации. Профессиональная идентичность представляет собой непрерывный процесс взаимодействия с представителями определенного профессионального сообщества в течение всей трудовой деятельности и способствует его профессиональному росту. Из чего следует, что чем выше удовлетворенность человека условиями труда и своим положением в коллективе, тем выше эффективность социальной адаптации и уровень проявления адаптивных способностей. Поэтому в качестве важнейшего критерия социальной адаптации следует рассматривать эффективность профессиональной деятельности и формирование профессиональной идентичности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Гриценко В.В. Социальная адаптация детей русских переселенцев в российском обществе // Психологический журнал. 2004. № 3. С. 17–24.
2) Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.02.2006) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (принят ГД ФС РФ 07.07.2004) // Первоначальный текст документа опубликован в Собрании законодательства РФ, 02.08.2004, № 31, ст. 3215.
3) Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017. с изм. от 16.11.2017) «О статусе военнослужащих». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18853/2b008fde465112999e26cba4fef04d87d6eea9ce/
4) Орестова В.Р. Опережающая идентификация государственного служащего // Государственная служба. 2007. № 2. С. 110.
5) Анохин А.М. Социальная адаптация и проблема идентичности в глобализирующемся мире // Общество. Среда. Развитие. 2007. № 4. С. 58–68.
6) Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. М.: МОСУ, 2001. 233 с.
7) Пиаже Ж. Избранные психологические труды / Пер. с франц. М., 1969. С. 236; Пиаже Ж. Природа интеллекта / Хрестоматия по общей психологии. Психология мышления / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.В. Петухова. М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1981. С. 48–59.
8) Блауберг И.В. Проблемы целостности в марксистской философии. М.: Наука, 1963. С. 164.
9) Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. С. 265.

УДК 35.085.3

Акопян Е.А.[1]
Тарасов А.Е.[2]

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье проанализировано понятие «профессиональная культура», представлены взгляды отечественных и зарубежных ученых, рассмотрены элементы профессиональной культуры: политическая, правовая, нравственная и управленческая культура.

Ключевые слова: профессиональная культура, политическая культура, нравственная культура, управленческая культура.

Akopyan E.
Tarasov A.

PROFESSIONAL CULTURE OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES AS A CONDITION OF EFFICIENCY OF MUNICIPAL MANAGEMENT

Abstract. The paper analyzes the concept of "professional culture", presents the views of domestic and foreign scientists, considers the elements of professional culture: political, legal, moral and managerial culture.

Keywords: professional culture, political culture, moral culture, management culture.

Актуальность вопроса повышения профессиональной культуры современных государственных служащих обусловлена тем, что сегодня, для реализации задач, поставленных президентом страны необходимы высококвалифицированные управленческие кадры.

В послании Президента РФ говорилось о необходимости роста эффективности работы государственных и муниципальных служащих, о продвижении современных профессиональных кадров, о повышении прозрачности власти и снижении коррупционной ее составляющей. По словам В.В. Путина, «нужно обеспечить продвижение современных профессиональных кадров на государственной и муниципальной службе, в бизнесе, в экономике, науке, на производстве, во всех сферах» [1]. Переход к открытому сообществу невозможен без согласованности и непротиворечивости целей общества и индивидов. Современные чиновники испытывают потребность в профессиональной культуре инновационного типа, позволяющей им эффективно решать проблемы, обусловленные неопределенностью сложной, динамичной окружающей среды [7].

Для решения данных задач следует уделять особое внимание повышению профессиональной культуры управленческих кадров, которые, во-первых, профессионально обес-

[1] *Акопян Елена Александровна*, кандидат экономический наук, доцент, доцент кафедры экономики и антимонопольного регулирования, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: artako@yandex.ru, тел.: 9054682405

Elena Akopyan, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Economics and Antimonopoly Regulation, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: artako@yandex.ru, tel.: 9054682405

[2] *Тарасов Александр Евгеньевич,* магистрант, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: 6912286@list.ru, тел.: 9286912286

Alexandr Tarasov, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: 6912286@list.ru, tel.: 9286912286

печивают функционирование государства, а во-вторых, выступают в роли символа государственной власти, демонстрируя уровень профессиональной культуры всего чиновничества.

В научно литературе широко исследуются и освещаются вопросы, связанные с социально-правовым статусом и нормативной моделью современного государственного и муниципального служащего. Однако для кардинальной перезагрузки кадрового состава управленческого аппарата служащих, необходимо оперировать не только теоретическими аспектами, но и рассматривать должностное лицо сквозь призму его личностных характеристик.

Понятие «профессиональная культура» – емкое и многогранное. Оно включает в себя как общие культурные основы профессиональной деятельности, так и специфические принципы, нормы, ценности. Подходы к трактованию данного понятия весьма различны.

Основоположниками изучения профессиональной культуры чиновника можно назвать О. Конта, В. Вебера, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма. В. Вебер отмечал, что «нередко на службу идут люди ради личной выгоды, а так же ради возможности получить власть» [3], при этом ответственность за принятые решения уходит на второй план. Однако профессиональный чиновник может быть отличным руководителем, только при условии его честности и справедливости. Данная проблема не потеряла своей актуальности и сегодня. Современные чиновники не всегда способны к продуктивному развитию, вследствие отчужденности, как от общества, так и от власти. Особенно сильно человеческий фактор проявляется в местном самоуправлении, где эффективность работы по оказанию публичных услуг населению напрямую зависит от того, насколько грамотно профессионально будет действовать управленческий аппарат.

В работах И. Ансоффа, Т. Питерса, Р. Уотермана основной акцент сделан на главенствующую роль организационной культуры в жизнедеятельности предприятий. Авторы, на примере изучения успешных фирм, показали важность наличия сформированной культуры руководства и персонала, положительно влияющего на функционирование организации.

В концепциях Ф. Тейлора и А. Фойля профессиональная культура выступает уровнем профессионализма служащих. Для измерения данного уровня авторы предложили использовать систему индикаторов: образование, специальные познания, администраторские способности, компетентность, интеллектуальные способности.

Такие авторы, как Г. Минцберг, Д. Маккен, Ч. Марджарисон исследуют профессиональную культуру с позиции комплекса социальных ролей, выполняемых в системе общественного производства.

А.И. Кравченко понимает под профессиональной культурой совокупность специальных теоретических знаний и умений, связанных с конкретным видом труда.

А.Н. Быстрова вкладывает в данное понятие сложное системное единство, соединяющее практическое навыки и умения в конкретной деятельности, владение необходимой техникой, специальные теоретические знания.

В трудах А.М. Омаровой слагаемыми профессиональной культуры выступают профессиональное мастерство, творческая реализация профессиональных навыков, профессиональная компетентность, грамотное использование средств достижения цели, возможность предвидения результатов труда, способность и желание передать свои знания и навыки, культура общения и нравственные навыки.

Г.Н. Кудрук считает, что образ профессионала складывается из совокупности деловых и личных качеств, компонентов активной деятельностной позиции, отвечающей нормам общепринятого профессионально-этического кодекса, и способности достижения результатов деятельности, согласующихся с требованиями заинтересованной стороны, при соблюдении формального и материального компонентов деятельности в постоянном непосредственном контакте с окружающей социальной, экономической, и политической средой при учете динамики изменения внешних условий деятельности.

Таким образом, мы видим, что не сущест-

вует единого подхода к определению понятия «профессиональная культура», что остается справедливым и при рассмотрении профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих. Так, в литературе зачастую отождествляются понятия «профессиональная культура» и «профессиональная этика», что не совсем верно. На наш взгляд, можно согласиться с Н.А. Омельченко, который считает, что «термин «профессиональная культура управления» является более широким понятием и рассматривает ее как базисную составляющую всей системы государственно-административного управления, имеющую свою специфику и вполне определенную структуру и во многом определяющую целостность, организованность и зрелость этой системы» [8].

Профессиональная культура субъектов управления может быть автономна лишь в теории. На практике профессиональная культура взаимосвязана и даже переплетена с другими видами культур: политической, правовой, информационной. Все это в целом отражает культуру общества и предполагает использовать системный подход при изучении профессиональной культуры государственных служащих.

Н.А. Омельченко предлагает следующую структуру профессиональной культуры управления: политическая культура, правовая, нравственная и собственно управленческая.

Термин «политическая культура» был введен американским политологом Г. Алмондом. Он вкладывал в это понятие особый тип ориентации во взаимоотношениях представителей политических кругов, их взаимосвязь с объектами политического воздействия. Уровень ее развития отражает качество политической системы в целом.

Сегодня под политической культурой понимают:

– часть общей культуры и наследования;

– исторический опыт, память о социальных и политических событиях;

– сформированные политические ценности, ориентации и навыки;

– тип верований, превалирующий среди членов общества, и образцов, по которым эти верования формируются.

Элементами политической культуры выступают: политические знания (представление о политических системах, традициях, нормах), политическое поведение (правила политического поведения, политические роли), политические ценностные ориентации (сформированные представления об идеалах и ценностях).

На Рисунке 1 представлен пример классификации политической культуры.

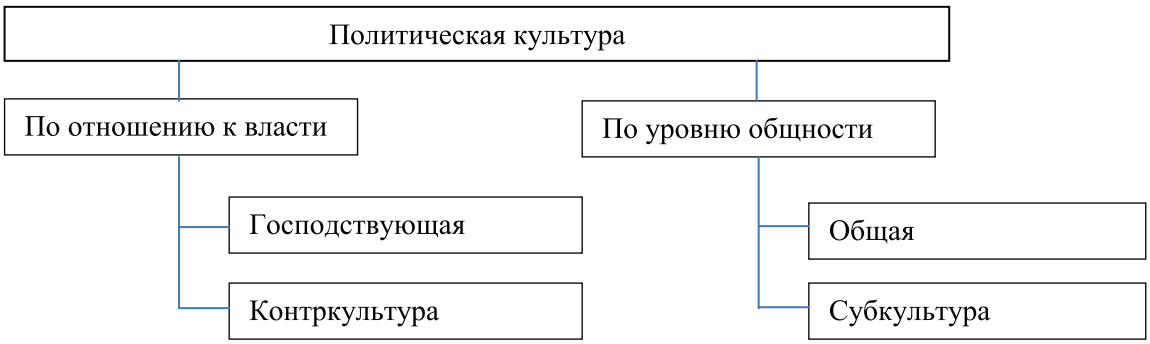

Рисунок 1 – Классификация политической культуры

Прим.: Составлено авторами по [5].

С понятием политическая культура тесно связано понятие правовая культура.

Правовая культура – общий уровень знаний и объективное отношение общества к праву; совокупность правовых знаний в виде норм, убеждений и установок, создаваемых в процессе жизнедеятельности и регламентирующих правила взаимодействия личности, социальной, этнической, профессиональной группы, общества, государства и оформленных в виде законодательных актов.

Муниципальный служащий обязан в своей

деятельности поддерживать конституционный строй, следовать нормам закона, умело использовать нормативные правовые акты на благо граждан. От того, насколько высок уровень правосознания государственных и муниципальных служащих зависит формирование, закрепление и функционирование правовых норм в обществе. Однако, если чиновник, строго следуя закону и инструкциями, допускает бюрократизм, то это приводит к формированию негативного отношения общественности не только к нему, но и к ухудшению имиджа власти в целом. Оперативное и правильное (в рамках закона) реагирование на заявления и жалобы граждан отражает высокий уровень культуры служащих.

Аспектами правовой культуры выступают:

– знание правовых норм, уровень профессиональной подготовки;

– разносторонне развитие служащего, позволяющее использовать накопленный опыт, для решения различных политических, экономических, социальных проблем;

– нравственные качества служащего, такие как честность, добросовестность, отзывчивость;

– профессиональные качества – дисциплинированность, обучаемость.

Правосознание муниципальных служащих формируется на протяжении всего срока работы и претерпевает различные стадии:

1) признание закона и его главенствующей роли без учета нравственной стороны решения того или иного вопроса;

2) поддерживание законов, законопослушания. Человек, находящийся на втором уровне, выполняет законы, так как считает, что они утверждают порядок в обществе. В отличие от первого уровня на втором учитываются мотивы действий и различаются зло, причиненное поступком, и последующее наказание. То есть, если человек украл, то он понимает, что он вор, даже если не пойман.

3) участие в законотворчестве. Человек, находящийся на этом высшем уровне нравственно-правового сознания, осознает различие между ценностями социального порядка, общечеловеческой этикой и конкретными законами, соотносит их с принципами справедливости, оценивает и стремится создавать юридические законы с позиции внутренних моральных принципов. Для него основной критерий необходимости законов – обеспечение прав человека, достижение социального согласия.

Высокий уровень правосознания госслужащего подтверждается тем, что он не только знает конституционные основы правовой системы, государственное, административное, гражданское и трудовое право, но и использует право как инструмент социального управления, активного противодействия нарушению любых правовых норм в любых условиях. В то же время пассивное отношение к нарушениям правовых норм свидетельствует о среднем уровне правосознания.

Как было сказано выше, ни один из аспектов профессиональной культуры не может проявляться в полной мере без высокого уровня нравственной культуры чиновника. Нравственным долгом служащего является толерантность, корректность, терпимость, вежливость, внимательность к гражданам.

Нравственная надежность и ответственность являются важными элементами характеристики муниципальных служащих, так как они базируются на признании определенной системы ценностей, ценностных ориентациях личности. Только высоконравственный служащий способен стать воплощением справедливого и законного государства, вызвать доверие к власти и побудить граждан участвовать в решении общественных вопросов.

Нравственная, правовая, политическая культура в симбиозе являются базой для формирования управленческой культуры, которая рассматривается как совокупность норм, ценностей, моральных установок и выражается в определенном стиле управления, организации труда.

По словам Ю. Атаманчук «рациональность и эффективность управления во многом определяется состоянием управленческой культуры» [4].

Учитывая требования, предъявляемые к современному управленцу, уровень управленческой культуры государственных и муниципальных служащих должен характеризоваться

демократическим стилем руководства, открытостью, высокой степенью информированности, активным использованием современных информационных технологий, формированием благоприятного психологического климата в коллективе. Такой уровень позволяет быстро и оперативно перестраиваться, внедрять новое и передовое, вовлекать в процесс управления все большее число людей и формировать у них привычку работать грамотно, творчески, заинтересованно, что соответствует новым задачам, поставленных перед российским государством.

Представленная структура отражена в «Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих». Типовой кодекс является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих [2]. Документ представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности.

Сегодня в РФ ведется работа, направленная на совершенствование профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих. Правительство понимает важность развития таких составляющих профессиональной культуры, как правовая, нравственная, политическая и управленческая культура, благодаря которым возрастает доверие граждан к власти, укрепляется их гражданская позиция.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 [Электронный ресурс]. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71675558/ (дата обращения: 10.12.2018 г.)
2) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113505/ (дата обращения: 12.12.2018 г.)
3) Вебер М. Политика как призвание и профессия. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 812 с.
4) Веденеева А.Н., Чемерская Т.Г. Управленческая культура государственных и муниципальных служащих как условие эффективности муниципального управления [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 2. URL: http://web.snauka.ru/issues/ 2012/02/7678 (дата обращения: 09.12.2018)
5) Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 551 с.
6) Кравченко А.И. Культурология: учеб. пособие для вузов. М.: Акад. проект, 2001. 324 с.
7) Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации: на материалах Южного федерального округа / С.В. Алиева. Ростов-на-Дону: Наука-Пресс, 2007. 311 с.
8) Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для СПО / Н.А. Омельченко. М.: Издательство Юрайт, 2017. 316 с.

УДК 351

Верзаков А.Ю.[1]
Сердюкова О.И.[2]

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Аннотация. В статье рассматриваются акмеологические технологии в системе развития персонала. Целью исследований в акмеологии выступает поиск путей и условий, которые помогут в достижении вершин в профессиональной деятельности специалиста любого ранга и квалификации. Все современные термины о профессионализме, которые даются с точки зрения области акмеологии, объединяют акцент на высоком уровне достижений в избранной деятельности, на творческую составляющую в профессии и необходимость соответствия всех качеств профессионала ее требованиям. Коучинг представляет собой один из тех инструментов, который может быть использован для помощи в развитии других. Таким образом, коучинг направлен на поддержку процесса изменения предприятия, при эффективном использовании должен помочь максимальному развитию организации

Ключевые слова: акмеология, профессионализм, кадровый резерв, коучинг, управленческий консалтинг, организационное обучение.

Verzakov A.Y.
Serdyukova O.

ACMEOLOGICAL TECHNOLOGIES IN THE SYSTEM OF STAFF DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL TRAINING OF PERSONNEL RESERVE

Abstract. The paper deals with acmeological technologies in the system of personnel development. The aim of research in acmeology is the search for ways and conditions that will help to achieve the heights in the professional activity of a specialist of any rank and qualification. All modern terms about professionalism, which are given from the point of view of the field of acmeology, combine the emphasis on a high level of achievement in the chosen activity, the creative component in the profession and the need to meet all the qualities of a professional to its requirements. Coaching is one of those tools that can be used to help others develop. Thus, coaching is aimed at supporting the process of changing the company, with effective use should help to maximize the development of the organization

Keywords: acmeology, professionalism, personnel reserve, coaching, management consulting, organizational training.

Исследование профессионализма в совершенно разных отраслях знания сегодня – насущная проблема и необходимость, потому как современное общество испытывает боль-

[1] *Верзаков Антон Юрьевич,* Начальник службы ракетно-артиллерийского вооружения войсковой части 31681, e-mail: favoritka.24@mail.ru, тел.: +79064542807
Anton Verzakov, Head of the missile and artillery service of the military unit 31681, e-mail: favoritka.24@mail.ru, tel.: +79064542807
[2] *Сердюкова Ольга Ильинична,* доцент кафедры государственных услуг и менеджмента Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: favoritka.24@mail.ru, тел. +79283127420
Olga Serdyukova, Associate Professor, Department of Public Services and Management, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk e-mail: favoritka.24@mail.ru, tel.: +79283127420

шой недостаток высококвалифицированных кадров. Только высококвалифицированные специалисты могут обеспечивать необходимые результаты в профессиональной деятельности в организации. Проблема развития и совершенствования талантливых специалистов – это основа для стремительно развивающейся в последние годы науки – акмеологии.

Целью исследований в акмеологии выступает поиск путей и условий, которые помогут в достижении вершин в профессиональной деятельности специалиста любого ранга и квалификации. Все современные термины о профессионализме, которые даются с точки зрения области акмеологии, объединяют акцент на высоком уровне достижений в избранной деятельности, на творческую составляющую в профессии и необходимость соответствия всех качеств профессионала ее требованиям.

В настоящее время акмеология является молодой, стремительно развивающейся наукой, которая активно входит в общественную практику. А востребованность акмеологических методик обусловлена, прежде всего, практической направленностью. Обобщая и интегрируя знания о прогрессивном развитии зрелой личности, путях самореализации и самоактуализации, акмеология оказалась концептуальным звеном в системе наук о человеке [1, с. 56]. Если говорить о состоянии акмеологии как науки на данный момент, то можно говорить о том, что ее отличают фундаментальность, гуманистическая направленность и интегративный характер. Через особенности акмеологии проявляется ее фундаментальность. А четкое обозначение объекта, предмета и целей этому способствовало.

Исходя из этого, акмеология не занимала ничье место в системе наук, как это часто бывает со становлением новых наук в психологии. Все этапы, необходимые для становления акмеологии, были достаточно быстро пройдены, и за это время сформировался четкий понятийный аппарат.

В данный момент можно говорить о таких определениях и понятиях, как:

– акмеологические закономерности;

– акмеологический и акмеографический подходы;

– условия и факторы акмеологии;

– акмеограмма;

– акмеологические уровни и потенциал и др.

Следует заметить, что в акмеологии создан и постоянно совершенствуется методический инструментарий. Так наряду с общенаучными и психологическими методами исследования – обобщением, анализом, тестированием, опросом, моделирование и т.п., разработаны собственные акмеологические методы – построение акмеограмм, акмеографические описания. Данные методы показывают свою перспективность применения в исследованиях и общественной практике. Акмеологическая теория всерьез приблизилась к проблеме описания законов и закономерностей акмеологии, что тоже говорит о фундаментальности этой молодой науки [2, с. 56].

Актуальность направленность подкрепляется одним из центральных принципов акмеологии – принципом гуманизма. Данный принцип заключается в том, чтобы направить акмеологическое знание на человека, его профессиональное и личностное развитие. Задачей же акмеологии в соответствии с принципом гуманизма является то, чтобы человек развивался до общепринятых гуманистических принципов в обществе (высокий уровень поведения, морали).

Интегративный акмеологический характер вытекает из междисциплинарных связей, накопленных комплексными исследованиями при решении главной проблемы развития зрелой личности, которая нацелена на достижение высоких результатов в своей деятельности. Следует обратить внимание на то, что научный приоритет в создании акмеологии по всеобщему признанию принадлежит именно России. Создание научной базы, формирование и развитие акмеологии связано со многими именами Нины Васильевны Кузьминой и Алексея Александровича Бодалева, крупных отечественных ученых. Именно все вышеперечисленные ученые исследуют и разрабатывают общие основы акмеологии, профессиональную акмеологию и акмеологию управления.

Несмотря на молодость акмеологии поиски

путей самореализации человека как личности, раскрытия потенциала человеческих ресурсов. Целью акмеологии в профессиональной деятельности является совершенствование человека, помощь в достижении им вершин физического, профессионального развития, духовно-нравственного и гуманизации данного развития. Ведь для того, чтобы человек был доволен своей работой, он должен быть всесторонне удовлетворен (учитывая быт, досуг и т.п.).

Объектом акмеологии является зрелая прогрессивно развивающаяся личность, стремящаяся к саморазвитию, главным образом в профессиональной деятельности, и достигающая долгосрочного пика своего развития. Предметом в широком смысле являются механизмы, закономерности и процессы совершенствования человека как личности в его жизнедеятельности, индивида и субъекта труда в общении и профессиональной деятельности, которые приведут к наилучшим путям самоактуализации и достижению высоких вершин в развитии. На данном этапе – это в первую очередь различные механизмы, закономерности, условия и факторы, выступающие в роли помощников для прогрессивного развития зрелой личности и ее высоких личностно-профессиональных достижений. В более узком понимании предметом акмеологии выступает поиск закономерностей самосовершенствования и саморазвития зрелой личности, самокоррекции и самоорганизации, самореализации в разных сферах, а также самообразования.

Своеобразие объекта и предмета акмеологии нашло свое отображение в главных задачах, которые актуальны именно на данном этапе развития акмеологии как науки [13, с. 56].

Первую группу задач связывают с дальнейшей разработкой теоретико-методологических основ акмеологии, выделением сущностных черт акме, описанием статуса акмеологии, ее места в системе наук о человеке, а также выявлением и описанием количественно-качественных параметров. Последнее позволит сделать более целенаправленным процесс его достижения. Вторая группа задач нацелена на исследование частных и общих закономерностей достижения наивысшей точки развития, определение тех общих признаков, которые присуще специалистам, достигшим выдающихся результатов в своей профессиональной деятельности. Но в то же время не стоит забывать о выделении и анализе особенного во всех этих общих случаях, которое характерно для определенного вида профессиональной деятельности.

Третья группа задач ориентирована на анализ факторов и условий, которые способствуют или препятствуют движению к акме и достижению пика развития профессионализма. Особое внимание здесь уделяется поиску и систематизации субъективных факторов, производится анализ роли воспитания в семье, образования, профессиональных и личностных эталонов и стандартов, отношению к профессионализму и др.

Четвертая группа задач направлена на разработку акмеологических технологий, методов исследования и развития личности. Любая наука по- настоящему обретает самостоятельность тогда, когда у нее имеется собственный методический и исследовательский аппарат. Акмеология в этом не является исключением. В начале становления ее как науки акмеологические задачи решались с помощью междисциплинарных и психологических методов, но затем стала важной задача разработки собственных методов. Работа в этом направлении продолжается и по сей день.

Пятая группа задач нацелена на разработку акмеологических моделей профессионала для разных классов трудовой деятельности.

Акмеологические модели позволят описать структурированные и целостные образцы профессионализма, которые являются важным ориентиром для личностно-профессионального развития, и помогут оптимизировать этот процесс.

Шестая группа задач направлена на создание акмеологических технологий прогрессивного совершенствования личности и профессионализма. Акмеологические технологии – совокупность средств, которые направлены на то, чтобы раскрыть внутренний потенциал личности, а также развитие их свойств и качеств.

Седьмая группа ориентирована на конкретные акмеологические исследования. Это поможет закрепить направленность к разделению от других наук и становлению ее научных устремлений [7, с. 14]. В акмеологии управления уровень профессионализма субъекта управленческой деятельности проявляется с различных сторон:

1. Формируется Я – концепция управленца;

2. Реализуется его творческий потенциал, который проявляется в ходе принятия решений;

3. Формируется психологическая готовность к эффективной деятельности при нормальных условиях, а также в кризисных ситуациях;

4. Развитие компетентности при создании команды и ведении работы с кадрами;

5. Мотивация достижений в профессиональной деятельности;

6. Формируется система стиля и характеристик управления. Но наряду с данными характеристиками развитие акмеологии управления связано и с трудностями. Одна из самых значимых состоит в том, что нет единого мнения у акмеологов об эталонах профессионализма в данной сфере. То есть, нет образца, на который можно было бы всегда ссылаться. Да, можно привести примеры тех, кто добился выдающихся результатов в управленческой деятельности. Но зачастую за этим успехом стоят негативные моменты, касающиеся психологически-моральной цены принятия решений в управленческой деятельности. В рамках направленности управленческой акмеологии сформулирована система понятий, которая позволяет:

1. Соединить проблемы профессионализма сотрудника с проблемами предприятия;

2. Соединить ценностные ориентиры сотрудника, которые оптимизируют деятельность, с личностными элементами профессионализма и мастерства;

3. Установить связи между социальными, педагогическими, психологическими, профессионально-кадровыми проблемами и их алгоритмами [3, с. 56].

Чтобы сегодня быть успешным в каком-то сегменте бизнеса, нужно уметь эффективно распоряжаться имеющимися ресурсами, в особенности кадровыми. Наличие на предприятии талантливых специалистов – преимущество, так как в современных условиях именно талантливый персонал обеспечивает лидерство компании по сравнению с другими, а в кризисных ситуациях – выживание. Руководители предприятия и отдел по персоналу должны объединить свои силы для организации системы обучения. Руководители должны понимать, что при наличии реального служебного и профессионального продвижения в компании увеличиваются шансы конкурировать во внешней среде с другими организациями, а также повышается мотивация работников. Процесс обучения должен носить комплексный характер, быть непрерывным и четко направленным на деятельность кандидата, находящегося в резерве.

Для обучения кадрового резерва используются различные технологии:

– Наставничество (менторинг);

– Ротация персонала;

– Стажировка кандидата в должности, на которую тот претендует;

– Обучение смежным специальностям;

– Посещение тренингов, лекций, семинаров;

– Коучинг;

– Buddying;

– Супервизия;

– Консультирование и др. [6, с. 12].

Обычно в практике не существует использования одной технологии. В современных условиях выгоден симбиоз данных методов. Мы рассмотрим роль кадрового консалтинга и коучинга в развитии резерва кадров.

Нередко происходит так, что организация обращается во внешнюю среду за помощью при разрешении каких-либо проблем, назревших в организации. Одним из решений – обращение в консалтинговые компании. Управленческий консалтинг на сегодняшнем этапе развития бывает достаточно разнообразным по своим формам, категориям специалистов, прочим критериям, что его представляют и характеризуют. Собственные определенные программы по улучшению деятельности, ак-

центируясь на своей профессиональной сфере, многочисленные решения по повышению организованности, улучшению развития, прибыльности бизнеса предлагает не то.

Основная задача квалифицированного консультанта – обучить руководство самостоятельно применять и подбирать наиболее продуктивную форму воздействия на внешние обстоятельства в нужный момент, не будучи при этом шаблонным, одинаковым, действующим по старинке. Необходимо научиться работать в меньших объемах, но с гораздо большим результатом, сохраняя успешность бизнеса вместе с собственным здоровьем и спокойствием. Сегодня управленческий консалтинг, во время работы со специалистами консультируемой организации, использует два различных подхода. В частности, это рекомендательный либо социально-инжиниринговый консалтинг.

Современный рекомендательный подход заключается непосредственно в разработке тщательно продуманных профессиональных рекомендаций, что стали закономерным результатом работы экспертов, которые были вовлечены в консалтинговый проект. В свою очередь, социально-инжиниринговый подход использует социальные технологии, для которых суть заключается в вовлечении специалистов и управленцев компании непосредственно в процесс работы, конструирование будущего функционального устройства компании, системы управления, бизнес-процессов, структурно-функциональной схемы, прочего. Подобный подход позволяет решить многочисленные процессы, что связаны с лояльностью сотрудников к различным предложенным изменениям. В основном, сотрудники, что принимали участие в процессе формирования будущего компании, легко соглашаются с потребностью перемен, активно участвуя в формировании новой системы будущего управления [10, с. 58].

Приоритетными направлениями управленческого консалтинга считаются улучшения базисных показателей определенных бизнес-процессов и оптимизация организационной структуры компании. Сегодня практически каждая консалтинговая компания выполняет проекты, касающиеся совершенствования бизнеса и повышения его конкурентоспособности, а в эти 31 понятия входит также работа с резервом кадров. Штат консалтинговой компании составляют сотрудники, имеющие значительный стаж работы в управленческой сфере и сегменте информационных технологий. Как правило, улучшение функциональной деятельности компании осуществляется за счет определения ряда первоочередных проблем, разрешение которых выступит гарантом дальнейшего развития организации. Предлагаемый консультантами проект обычно состоит из основных этапов:

– анализа назревших проблем, их последующее ранжирование;

– диагностики организационно-функциональной структуры предприятия;

– построения модели деятельности компании по схеме «как есть»;

– учреждения оптимальной организационной структуры предприятия;

– разработки регламентов производственных и управленческих процессов в организации;

– подготовке и утверждения ряда мероприятий по внедрению отработанных изменений [12, с. 58].

Современная форма консультирования получила наименование коучинга, специфической формы консалтинга, при котором постепенно сам консультируемый составляет план действий, направленных на реализацию его целей, видит свои возможности и обучается их использовать, консультант не оказывает давления на консультируемого. Задача консультанта – контролировать ход рассуждений консультируемого с целью предотвращения логических и фактических ошибок при принятии решений. Коучинг (англ. coaching) – метод обучения, при котором менее опытный сотрудник учится у более опытного в процессе работы; форма индивидуального консультирования, наставничества. Применяется коучинг так же для развития давно работающих сотрудников, имеющих опыт, к ведущим специалистам и руководителям [11, с. 98]. Слово коучинг произошло от англ. «coach» – наставлять, тренировать, воодушевлять.

Коучами также называют спортивных тренеров игры. Получается, что слово коучинг не отражает сути самого понятия, что часто приводит к недопониманию сути коучинга и искажению смысла. Разделяют такие виды коучинга:

1. По области применения Карьерный коучинг сейчас его стали называть карьерным консультированием. Такой коучинг содержит в себе оценку компетенций, определение возможностей сотрудника, консультирование по планированию карьеры, выбор наиболее подходящего направления развития в данной компании. Бизнес-коучинг нацелен на организацию нахождения наиболее результативных решений для достижения главных целей компании. Также здесь осуществляется работа с командами сотрудников и отдельными руководителями организации. Лайф-коучинг ориентирован на индивидуальную работу с сотрудником организации, которая направлена на улучшение жизни человека во всех сферах (самооценка, здоровье, взаимоотношения и т.п.).

2. По участникам существуют следующие виды коучинга – корпоративный, групповой и индивидуальный.

3. По формату различают *очный* (фотокоучинг, личный коучинг) и *заочный* (телефонный коучинг, интернет-коучинг).

Процесс коучинга состоит из следующих моментов:

1. Постановка конкретных и четких целей, согласование их с клиентом.

2. Проверка сложившейся ситуации в данное время, приведение целей в соответствие с возможностями, потребностями, потенциалом сотрудника.

3. Разработка программы и детального и пошагового плана коучинга.

4. Реализация плана с осуществлением необходимых изменений и получением некоторых результатов.

5. Создание обратной связи и наблюдение за полученными результатами [4, с. 89]. Коучинг от всех видов консультирования отличает то, что при его использовании делается упор на реализацию всего потенциала сотрудника, на его личные стремления к развитию и самосовершенствованию. Это требует непрерывных изменений.

В основном выделяют две разновидности интеллектуального коучинга:

1. Профессиональный – он направлен на совершенствование интеллекта человека в той профессиональной деятельности сфере, в которой он занят или специализируется. Так как грамотному руководителю или специалисту требуется постоянное развитие своих профессиональных умений и знаний.

2. Светский – нацелен на развитие способностей интеллекта, которые обязательны в его светской деятельности. Это значительно позволяет обогатить жизнь сотрудника, сделать ее более интересной, разнообразной, и насыщенной.

Коучер – это высококвалифицированный тренер, консультант, который должен обладать следующими знаниями и способностями:

1. Уметь видеть сложившееся положение дел, строить модель по данной ситуации, проводить исследования и осуществлять анализ.

2. Должен управлять личными эмоциями, быть способен к осознанию эмоций клиента.

3. Должен иметь и сочетать дивергентное мышление и креативные способности,

4. Уметь убеждать клиента, управлять социальным поведением, разрешать конфликты.

5. Наличие стрессоустойчивости, волевых качеств, целеустремленности.

6. Владеть информационными технологиями, социально-психологическими, уметь использовать подходы и методы современного управления и стремиться к непрерывному обучению.

7. Выполнять самому то, чему коучер обучает клиента, постоянно развиваться, совершенствоваться, проводить личностные изменения.

Коучинг представляет собой один из тех инструментов, который может быть использован для помощи в развитии других. Таким образом, коучинг направлен на поддержку процесса изменения предприятия, при эффективном использовании должен помочь максимальному развитию организации.

В настоящее время коучинг продолжает развиваться и совершенствоваться, занимая всё

новее и новые области применения. Конечный результат консультирования методом коучинга можно сформулировать так: достигается связь персональных целей и целей компании.

Современное управление в стили коучинга – это совершенно свежий и новый взгляд на персонал организации, где подразумевается то, что каждый сотрудник является творческой личностью, который способен самостоятельно делать выбор, решать задачи и проблемы, брать на себя ответственность, проявлять инициативу, и принимать решения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (действующая редакция, 2016) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru (дата обращения: 28.08.2018 г.)
2) Алтухова Н.Ф., Васильева Е.В., Громова А.А., Славин Б.Б. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Вестник университета (Государственный университет управления). 2016. № 10. С. 10–18.
3) Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: учеб. пособие / под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2007. 166 с.
4) Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. Сб. статей. М.: РАГС, 2005. 338 с.
5) Анисимов О.С. Креативная акмеология. Учебно-методич. пособие. М.: РАГС, 2007. 276 с.
6) Добролюбова Е. Стратегическое управление персоналом государственной службы [Электронный ресурс] // Государственная служба. 2015. № 2 (94). URL: http://pa-journal.ranepa.ru/articles/r42/426/ (дата обращения: 21.09.2018 г.)
7) Канова Н.А. Роль и место кадровой службы в системе управления персоналом [Электронный ресурс] // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 82. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=29148400 (дата обращения: 16.09.2018 г.)
8) Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА–М., 2014. 695 с.
9) Лымарева О.А. Особенности построения карьеры государственных служащих // Экономика устойчивого развития. 2016. № 1 (25). С. 107–110.
10) Слепцова Е.В. Современные проблемы управления персоналом в системе государственной службы [Электронный ресурс] / Е.В. Слепцова, З.А. Хот // Экономика устойчивого развития. 2016. № 4 (28). С. 217–221. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=27721425 (дата обращения: 23.09.2018 г.)
11) Слепцова Е.В., Шарабокова Е.А. Особенности оценки работников государственных органов // Экономика устойчивого развития. 2015. № 3 (23)
12. Слепцова Е.В. Формирование комплексной системы управления персоналом как фактор повышения эффективности труда в системе государственной службы [Электронный ресурс] / Е.В. Слепцова, А.В. Зинченко // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. № 2. С. 64–67. URL: https://elibrary.ru/query_results.asp. (дата обращения: 19.09.2018 г.)
13) Фатеева Н.Б. Важный фактор конкурентоспособности персонала [Электронный ресурс] // Аграрный вестник Урала. 2012. № 10-2 (105). URL: http://cyberleninka.ru. (дата обращения: 20.09.2018 г.)

УДК 377

Горбачев А.А.[1]

WORLDSKILLS КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ

Аннотация. В статье приведены результаты изучения основных нормативно-правовых актов, регламентирующих реализацию государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций в России. Рассмотрены хронология развития движения WorldSkills, его роль и значение как действенного инструмента государственной политики в указанной сфере, дана характеристика работы Всероссийского учебно-тренировочный центр профессионального мастерства и популяризации престижа рабочих профессий как ведущего элемента в реализации стратегических кадровых задач.

Ключевые слова: государственная политика, WorldSkills, подготовка рабочих кадров.

Gorbachev A.

WORLDSKILLS AS A TOOL FOR IMPLEMENTATION OF THE STATE POLICY IN THE FIELD OF WORKFORCE TRAINING

Abstract. The paper presents the results of a study of the main regulatory and legal acts governing the implementation of state policy in the field of training of workers and applied qualifications in Russia. The chronology of the development of the WorldSkills movement, its role and importance as an effective tool of public policy in this area are considered, a description of the work of the All-Russian Training Center for Professional Skill and the promotion of the prestige of working professions as a leading element in the implementation of strategic personnel tasks is given.

Keywords: state policy, WorldSkills, workforce training.

Обеспечение устойчивого социально-экономического развития Российской Федерации тесно связано с эффективным развитием человеческого капитала. Одним из важных компонентов развития человеческого капитала выступает сфера подготовки кадров в целом, и крайне актуальное сегодня направление – подготовка квалифицированных рабочих кадров на уровне мировых стандартов профессиональных компетенций.

Если исходить из общепринятого определения термина «государственная политика», трактуемого как система действий, регулятивных мер, законов, и финансовых приоритетов по тому или иному направлению, провозглашенная органом государственной власти или его представителями, то сегодня подготовка квалифицированных рабочих и служащих в полной мере является государственной политикой, так как сложилась система нормативно-правового регулирования в данной сфере, определены субъекты и объекты государственного воздействия, уровень финансирования, основные стратегические цели провозглашены на самом высоком уровне. Рассмотрим каждой из элементов государственной политики в сфере подготовки квалифицированных рабочих и служащих и уделим отдельное внимание роли движения WorldSkills как одному из эффективных инструментов реализации государственной политики.

В 2013 году была утверждена Стратегия

[1] *Горбачев Алексей Алексеевич,* советник директора ФГБОУ «Всероссийский детский центр «Смена», г. Анапа, e-mail: 4107940@mail.ru, тел.: +7 (86133) 93-520 (доб. 104)
Alexey Gorbachev, Director's Advisor of All-Russian children's center "Smena", Anapa, e-mail: 4107940@mail.ru, tel.: +7 (86133) 93-520

развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года [10] (далее – Стратегия). Стратегия стала ответом на ряд вызовов и угроз, среди которых значительный количественный и качественный разрыв между потребностями экономики в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей/рынка труда (в зависимости от отраслей разрыв к 2013 году составлял 30–70% от потребности). Преодолеть указанную угрозу предполагалось через решение ряда задач, среди которых – популяризация, повышение имиджа рабочих профессий через обеспечение успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся. Так, впервые в рамках данной Стратегии на государственном уровне было закреплено, что олимпиадное движение профессионального мастерства WorldSkills Russia получит развитие, были установлены следующие индикаторы и показатели:

Таблица 1. Показатели и индикаторы развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций

Задача 4. Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся						
	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Доля субъектов Российской Федерации, участвующих в движении WorldSkillsRussia, процентов	–	10	30	50	70	90

Отметим, что Россия вошла в состав международного движения WorldSkillsInternational годом ранее, в 2012 году. В 2013 году национальная сборная России впервые принимала участие в Международных соревнованиях WorldSkillsInternational в Лейпциге и заняла 41 место. Всего страну представляло 15 человек в 14 компетенциях. Однако уже в 2014 году Россия заняла 11 место в мире, впервые был проведен I Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности WorldSkillsHi-Tech. В нем приняли участие 160 участников из 89 промышленных компаний страны, представлены 11 компетенций. В качестве судей выступил 141 эксперт, из которых 12 международного уровня.

Таким образом, движение WorldSkills показало значительное развитие. Распоряжением Правительства РФ от 8 октября 2014 года № 1987-р совместно с Агентством стратегических инициатив (АСИ) учрежден Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия». Минобрнауки России и Минтруду России было поручено осуществлять от имени Российской Федерации полномочия учредителей Союза [8]. 10 августа 2015 года, в Сан-Паулу (Бразилия) решением Генеральной ассамблеи "WorldSkillsInternational" Россия была выбрана страной проведения мирового первенства 2019 года, которое состоится в Казани. В этом же году Президент России В.В. Путин в ежегодном послании Федеральному собранию отметил: «Мы должны сформировать целую систему национальных соревнований для рабочих кадров. Предлагаю назвать эту систему «Молодые профессионалы». Очень важное направление» [7], при этом подчеркнем, что Президент РФ говорил о системе, которая должна отвечать запросам как молодых специалистов, так и запросам российской экономики. По итогам выступления был сформирован перечень поручений Президента РФ, среди которых обеспечение необходимой организационной и финансовой поддержки системы национальных чемпионатов рабочих профессий «Молодые профессионалы» в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» [6].

В этот же период движение WorldSkills становится предметом научных исследований. Все научные работы, опубликованные в период 2012–2018 годов условно можно классифицировать на три основные группы. В первую

группу нами отнесены работы, цель которых осмысление процесса вхождения России в Международное движение WorldSkillsInternational. Так, в статье Н.М. Золотаревой, отмечено, что основная задача движения – придать новый импульс развитию системы профессионального образования, и вхождение России в международный процесс это значительный шаг в создании позитивного имиджа рабочих профессий и, соответственно, серьезный шаг на пути создания в России квалифицированных рабочих кадров [3].

С точки зрения влияния на кадровую политику региона М.Ю. Малкин отмечает, что «WorldSkills как проект призван создать инновационные практико-ориентированные условия для развития среднего профессионального образования в целях обеспечения экономики региона и страны высококвалифицированными кадрами, мотивированными на достижение экономического успеха Челябинской области» [5].

Кроме безусловных сильных сторон движения, исследователи, преимущественно практики, приводят угрозы реализации проекта:

– незнание современных технологий и отсутствие необходимой МТБ, несоответствие качества профессиональной подготовки в учреждениях профессионального образования России международным стандартам и требованиям зарубежных работодателей;

– отсутствие на первом этапе реализации проекта центров и методик подготовки участников соревнований WSR, профессиональных кадров для осуществления подготовки участников и организации соревнований по методике WSR [1].

Вторая группа работ носит ярко выраженный педагогический, либо методический характер, детально останавливаясь на вопросах влияния движения WorldSkills на развитие познавательного интереса [12], совершенствования качества образования [11] и внедрения технологии дуального обучения [2]. Однако данное направление исследований не является предметом изучения в рамках заявленной нами тематики, но позволяет в целом оценить степень научного интереса, подчеркивает многогранность направлений изучения проблемы встраивания WorldSkills в российскую систему подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Собственно работы, рассматривающие движение WorldSkills как инструмент государственной политики стали публиковаться лишь в последние несколько лет. К числу наиболее системных исследований можно отнести статью Степанова А.А. «Государственная политика в сфере подготовки рабочих кадров: основные тренды и приоритетные направления». Автором дается анализ нормативно-правовой базы государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, исследует взаимосвязь государственных программ, дает оценку действующей системе подготовки рабочих кадров. Автор приходит к выводу, что при наличии системы нормативных правовых актов на федеральном, отраслевом и региональном уровнях в области подготовки рабочих кадров в России сохраняется проблема отсутствия законодательных механизмов, подходов и эффективного опыта планирования потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей в рабочих кадров, а, следовательно, отсутствия системы обоснованного принятия решений по объемам подготовки рабочих кадров за счет бюджетных средств федерального и региональных бюджетов [9].

Таким образом, в научной литературе нашли отражение те угрозы, которые лежат сегодня в плоскости понимания на уровне государственной политики и часть из них уже снята проводимыми мероприятиями.

В частности, говоря о проблеме отсутствия центров и методик подготовки участников соревнований WSR, отметим, что во исполнение Поручения Президента РФ от 21 сентября 2015 г. Пр-1921 и распоряжением Правительства Российской Федерации от 19.08.2016 г. № 1750-р на базе ВДЦ «Смена» согласно Паспорта приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий») на базе ВДЦ «Смена» (г. Анапа) создан Всероссийский учебно-тренировочный центр профессионального мастерства и

популяризации престижа рабочих профессий (далее – Центр) – уникальная учебно-тренировочная площадка, на которой будут представлены лучшие программы и методики в области ранней профориентации, повышения интереса детей к трудовой деятельности.

Создание Центра является системным государственным шагом, направленным на совершенствование механизмов профориентации, популяризации рабочих профессий и инженерных специальностей, обеспечение массовости подготовки высококвалифицированных рабочих и инженерных кадров и подтверждает целостность и комплексный подход к реализации государственной политики в сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Развитие Центра осуществляется на основе Концепции, утвержденной Министром образования и науки Российской Федерации 13 января 2017 года [4]. В соответствии с Концепцией, основными задачами определены:

– создание условий для подготовки Национальной сборной России по профессиональному мастерству по стандартам «WorldSkills»;

– выявление предрасположенностей и способностей детей и молодежи к занятию разными видами профессиональной деятельности;

– реализация программ освоения современных и будущих профессиональных компетенций «JuniorSkills» на основе инструментов «WorldSkills»;

– проведение профориентационных чемпионатов в формате Скиллсшоу (SkillsShow) по стандартам «WorldSkills».

К 2018 году Концепция претерпела ряд изменений и 17.08.2018 года была утверждена ее новая редакция. В первую очередь государством были пересмотрены задачи деятельности Центра, так от общих узкофункциональных задач, совершен переход к масштабным задачам, ориентированным на долгосрочную перспективу:

– создание инфраструктуры для проведения тренировочных сборов кандидатов и членов расширенного состава Национальной сборной России по профессиональному мастерству и реализации мероприятий, направленных на популяризацию, повышение престижа и востребованности рабочих и инженерных профессий среди детей и молодёжи;

– создание инфраструктуры для организации профессиональной ориентации и просвещения детей и молодежи;

– разработка и реализация образовательных программ и мероприятий, направленных на популяризацию, повышение престижа и востребованности рабочих и инженерных профессий среди детей и молодежи, в том числе чемпионатов профессионального мастерства в разных форматах;

– методическое сопровождение профориентации детей и молодежи в Российской Федерации.

Таким образом, на уровне задач обозначена необходимость концентрации на базе Центра не только разовых тренировочных мероприятий для узкого круга членов команд, но и разработка и трансляция передового методического и образовательного опыта в регионы, максимально широкий охват детей из всех субъектов Российской Федерации комплексной профориентационной работой. На наш взгляд, это свидетельствует о комплексной государственной политике в данной сфере, обновляющейся в соответствии с требованиями времени.

Решение указанных задач достигается в первую очередь за счет создания в структуре Центра двух ключевых комплексов, предполагающих решение задач разного уровня.

Инфраструктура Центра состоит из Тренировочного комплекса национальной сборной «Молодые профессионалы» и центра профессий «Парк будущего» – образовательных павильонов, сгруппированных по шести направлениям: «Промышленность», «Строительство», «Сервис и дизайн», «Информационные технологии», «Транспорт», «Профессии будущего».

Каждое направление представлено главным отраслевым павильоном кластера (400 кв. м) и павильонами профессий (100 кв. м).



Рисунок 1 – Структура Всероссийского учебно-тренировочного центра профессионального мастерства и популяризации рабочих профессий на базе ФГБОУ «Всероссийский детский центр «Смена»

Главный отраслевой павильон кластера является площадкой для знакомства детей с профессиями кластера и состоит из кинотеатра с возможностью воспроизведения фильмов в формате 3D, музея профессий, выставки, кабинетов диагностики профессиональных предрасположенностей и учебных классов. Одновременно каждый из шести главных отраслевых павильонов будет принимать до 100 посетителей. Двадцать шесть павильонов профессий будут оснащены оборудованием для практической работы.



Рисунок 2 – Инфраструктура Центра профессий «Парк будущего»

Образовательная программа профориентационной смены «Парк будущего» направлена на знакомство участников с востребованными и перспективными профессиями и инженерными специальностями по направлениям: «Профессии Будущего», «Промышленность», «Строительство», «Сервис и Дизайн», «Информационные технологии», «Транспорт».

В течение 2017 года по программам Центра профессий «Парк будущего» прошли обучение 9079 детей из 80 регионов России. Из них 4025 чел. – по профориентационной программе «Город мастеров», в том числе 777 человек – за счёт внебюджетных средств; 390 – по программе подготовки юниоров; более 3887 – по краткосрочным программам. Таким образом, показатель «Доля субъектов Российской Федерации, участвующих в движении WorldSkillsRussia», приведенный в Таблице 1, в 2017 году был выполнен на 94,1% (плановый индикатор – 70%).

Участники программы «Парк будущего» прошли профессиональные пробы, приняли участие в чемпионатах профессионального мастерства, разработали проекты по изучаемым компетенциям, в том числе: макет четырехскатной кровли Теремного Дворца в Кремле, макет луковичного купола; рабочие прототипы кулачкового насоса; часы с функцией управления физическими объектами; автоматизированный макет «Умный дом» с использованием технологий «интернет вещей».

Проведены соревнования по стандартам JuniorSkills в форме «Корпорация» (обучающиеся представляли один проект, созданный в результате освоения нескольких компетенций).

Ежегодно для подготовки по соответствующим программам планируется принимать более 20 000 детей из всех субъектов РФ. В планах до 2025 года до миллиона детей должны пройти подготовку по соответствующим программам по всей стране.

Деятельность Центра основывается на принципах государственно-частного партнерства и взаимовыгодного сотрудничества всех заинтересованных сторон: органов государственной власти, крупнейших российских корпораций, ведущих образовательных организаций, институтов гражданского общества.

В целях координации взаимодействия с партнерами Центра, привлечения необходимых средств для поддержания в актуальном состоянии материально-технической базы Центра формируется Попечительский совет, в состав которого приглашаются представители органов государственной власти, предприятий и организаций, вузов, технопарков, институтов развития. Приоритетное право выступать в качестве партнеров Центра принадлежит государственным корпорациям и акционерным обществам, в уставном капитале которых доля участия РФ составляет более 51%. Иные организации и компании приглашаются к партнерству на условиях долгосрочного сотрудничества.

Государство обеспечивает создание инфраструктуры Центра за счет средств федерального бюджета. Партнерам предлагается совместное создание образовательного и презентационного пространства Центра, оснащение современным промышленным и учебным оборудованием, обеспечение участников смен расходными материалами, необходимыми для проведения профессиональных проб, а также направление в Центр в качестве наставников высококлассных специалистов.

Результатом совместной работы станет проведение совместных профильных смен и профориентационных программ с участием высококвалифицированных рабочих и инженеров компаний-партнеров, отработка новейших моделей профессионального самоопределения, использование партнерами успешного опыта Центра, участие детей сотрудников компаний в программах Центра, а также презентация компаний как лидеров в работе с детьми в области популяризации рабочих профессий.

Таким образом, государственная политика России в сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров направлена на решение важнейшей задачи – обеспечение экономики страны квалифицированными специалистами в долгосрочной перспективе. Движение WorldSkillsRussia получило серьезную государственную поддержку и стало на сегодня ведущим драйвером развития системы профессионального образования, что нашло от-

ражение в научных и научно-прикладных исследованиях. Очевидно, что комплексный государственный подход, предусматривающий создание эффективного целостного механизма на всех ступенях работы с кадрами (от ранней профориентации до трудоустройства) нашел отражение в создании и запуске Всероссийского учебно-тренировочного центра профессионального мастерства и популяризации престижа рабочих профессий на базе Всероссийского детского центра «Смена». Однако дальнейшей разработки требует проблема трансляции опыта Всероссийского центра в регионы России. Разработка модели Региональных учебно-тренировочных центров и механизма их взаимодействия с Всероссийским центром, а также встраивание этой модели в существующую образовательную систему станет логическим продолжением данного исследования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Алексеева Е.А. Движение WorldSkillsRussia: история, проблемы и перспективы // Научный альманах. 2016. № 5–2 (19). С. 21–28.
2) Гайнеев Э.Р. Дуальное взаимодействие социальных партнеров в подготовке к чемпионатам WorldSkills // Вестник Университета Российской академии образования. 2017. № 3. С. 43–47.
3) Золотарева Н.М. Присоединение России к WorldSkillsInternational // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. № 2 (10). С. 19–23.
4) Концепция развития Всероссийского учебно-тренировочного центра профессионального мастерства и популяризации престижа рабочих профессий на базе Всероссийского детского центра «Смена» [Электронный ресурс]. URL: https://rkadr.miccedu.ru/&specialPage=rkadry
5) Малкин М.Ю. WorldSkillsRussia – быть или не быть? // Инновационное развитие профессионального образования. 2014. № 1 (05). С. 154–155.
6) Перечень поручений по реализации послания Президента Федеральному собранию [Электронный ресурс]. URL: https://worldskills.ru/media-czentr/novosti/perechen-porychenui-po-realuzacuu-poslanuya-prezudenta-federalnomy-sobranuu.html
7) Послание Президента Федеральному Собранию [Электронный ресурс]. URL:http://www.kremlin.ru/events/president/news/50864
8) Распоряжение Правительства РФ от 8 октября 2014 года №1987-р [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»
9) Степанов А.А. Государственная политика в сфере подготовки рабочих кадров: основные тренды и Приоритетные направления [Электронный ресурс] // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2018. № 2 (71). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-v-sfere-podgotovki-rabochih-kadrov-osnovnye-trendy-i-prioritetnye-napravleniya (дата обращения: 17.12.2018)
10) Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_256447/
11) Фаттахова Р.З., Ефимова И.В. Движение WorldSkills как фактор повышения качества непрерывного профессионального образования // В сборнике: Непрерывное профессиональное образование как фактор устойчивого развития инновационной экономики Материалы 11-й Международной научно-практической конференции. В 2-х книгах. Под общей ред. Е.А. Корчагина, Р.С. Сафина. 2017. С. 379–384.
12) Янушевская О.В. Формирование познавательного интереса у обучающихся через участие в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2017. № 2 (9). С. 33.

УДК 35.08

Григошина Л.Ю.[1]
Карташова Д.В.[2]

ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы формирования эффективной кадровой политики в государственных органах Российской Федерации, практика применения современных технологий управления персоналом, ориентированных на достижение поставленных целей и результативное исполнение полномочий государственных органов.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, кадровая политика, реализация кадровых стратегий.

Grigoshina L.
Kartashova D.

THE BEST PERSONNEL PRACTICES ON THE PUBLIC CIVIL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The paper consideres questions of formation of effective personnel policy in public authorities of the Russian Federation, as well as practice of use of the modern technologies of human resource management focused on achievement of goals and productive execution of powers of public authorities.

Keywords: public civil service, personnel policy, realization of personnel strategy.

Эффективное государственное управление, особенно в условиях обострения международной конкуренции, требует профессионального и компетентного исполнения кадровым составом задач и функций, возложенных на государственные органы. Для обеспечения надлежащей эффективности формирования кадрового состава отбор на государственную гражданскую службу должен основываться на технологиях, показавших свою работоспособность на практике.

В соответствии с пунктом 6 части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава на государственной гражданской службе Российской Федерации является применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении [1].

В целях дальнейшей популяризации применения современных кадровых технологий на гражданской и муниципальной службе Минтрудом России в 2016 году организовано проведение Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе».

[1] *Григошина Лариса Юрьевна*, кандидат философских наук, доцент кафедры государственных услуг и менеджмента Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: larisagrigoshina@mail.ru, тел.: 8(8793)328660
Larisa Grigoshina, Ph.D. in Philosophy, Associate Professor, Department of Public Services and Management, North-Caucasian Institute, branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: larisagrigoshina@mail.ru, tel.: 8(8793)328660
[2] *Карташова Дарья,* студентка 4 курса факультета экономики, управления и права Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: kartdasha@mail.ru, тел.: 89283606915
Darya Kartashova, Undergraduate Student, Faculty of Economics, Management and Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: kartdasha@mail.ru, tel.: 89283606915

Участниками конкурса являлись федеральные государственные органы, государственные органы субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

В рамках платформы «Россия – страна возможностей», инициатором которого является Президент Российской Федерации, реализуется масштабный кадровый проект «Лидеры России», цель которого – выявление и поддержка наиболее перспективных руководителей со всей страны, обладающих высоким уровнем управленческих компетенций.

Рассмотрим признанные лучшими практики по реализации кадровой стратегии.

В целях единообразной реализации полномочий по управлению государственной службой Ленинградской области создана Единая кадровая служба (ЕКС) в виде структурного подразделения аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области – Управление государственной службы и кадров, которое ведет кадровую работу всех органов исполнительной власти Ленинградской области.

Создание ЕКС привело к оптимизации штатной численности, сокращению работников отделов кадров отраслевых органов в 2 раза [2] и позволило решить следующие задачи во всех органах исполнительной власти единообразно [3]:

1) повысить эффективность защиты персональных данных;

2) обеспечить единообразие и точность соблюдения требований законодательства о государственной гражданской службе;

3) обеспечить единый государственный заказ на обучение;

4) повысить открытость конкурсных процедур на замещение должностей;

5) разработать и внедрить единые требования к должностным регламентам и их типовые формы;

6) повысить качество работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров.

До создания единой кадровой службы органы исполнительной власти самостоятельно оформляли прием и увольнение государственных служащих, вели их личные дела, проводили квалификационные экзамены, осуществляли иную кадровую работу. В настоящее время управление государственной службы и кадров (41 шт. ед.) ведет кадровую работу в отношении 1600 работников.

Создание единой кадровой службы позволило [2]:

– проводить единую кадровую политику в органах исполнительной власти и аппаратах мировых судей Ленинградской области;

– добиться единообразия в применении норм законодательства о государственной гражданской службе;

– внедрить новые эффективные технологии кадровой работы:

a) создать автоматизированную информационную систему оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов АК «Конкурс-Кадры»;

b) сформировать единый кадровый резерв для всех органов исполнительной власти и аппаратов мировых судей с возможностью доступа к нему всех органов исполнительной власти, что приводит к сокращению сроков замещения вакантных должностей;

c) сформировать единый резерв управленческих кадров и организовать работу по обучению и использованию резерва управленческих кадров;

d) формировать единый график проведения аттестации во всех органах исполнительной власти Ленинградской области, утверждаемый представителем нанимателя;

e) сформировать единый банк данных независимых экспертов-специалистов – представителей наиболее крупных и авторитетных научных и образовательных учреждений Санкт-Петербурга и Ленинградской области, а также других организаций соответственно профилю деятельности отраслевых органов власти Ленинградской области.

– организовать централизованную работу по противодействию коррупции, соблюдению гражданскими служащими ограничений и запретов;

– добиться единообразия оформления должностных регламентов во всех органах, созданы типовые разделы должностных регламентов для должностей юристов, бухгалтеров, делопроизводителей, руководителей структурных подразделений, служащих, осуществляю-

щих госконтроль и производство по делам об административных правонарушениях;

– сократить штат государственных гражданских служащих Ленинградской области.

Опыт создания и функционирования единой кадровой службы в Ленинградской области показал высокую эффективность данной модели управления государственной гражданской службой и кадрами.

В марте 2017 года распоряжением Губернатора Ульяновской области была утверждена Стратегия развития инновационных кадровых технологий и корпоративной культуры в системе государственной гражданской службы Ульяновской области и муниципальной службы в Ульяновской области до 2030 года.

Целями Стратегии являются [4]:

– формирование на основе принципа меритократии качественно нового типа служащих, характеризующихся проектным мышлением, способных генерировать новые идеи, привлекать необходимые ресурсы, намечать и осуществлять план действий для достижения конкретного результата, повышения результативности деятельности органов государственного и муниципального управления;

– развитие корпоративной культуры, направленной на достижение высоких результатов посредством обеспечения лояльности и повышения мотивации работников органов государственного и муниципального управления, формирования команды профессиональных управленцев и позитивного имиджа органов государственного и муниципального управления.

В течение 2010–2016 годов в Ульяновской области проведен масштабный комплекс мероприятий, направленных на формирование профессионального состава государственных гражданских служащих Ульяновской области путем внедрения инновационных кадровых технологий и развития корпоративной культуры.

В настоящее время действует усовершенствованная система отбора кадров на гражданскую службу, в том числе посредством применения современных кадровых технологий.

Необходимый уровень профессионализма и компетентности служащих обеспечивается за счет реализации различных видов их обучения (дополнительное профессиональное образование, краткосрочные семинары, самоподготовка, внутреннее обучение). Организация повышения квалификации служащих ведется в рамках государственного заказа на основе договоров Правительства Ульяновской области с образовательными организациями. Внедряются такие формы обучения, как электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Проводятся тренинги, направленные на развитие управленческих компетенций: «Эффективный руководитель», «Формула успеха. Составляющие успешного менеджмента», «Ораторское мастерство», «Стратегическое мышление», «Искусство убеждения, коммуникация, манипуляция», «Мотивация, постановка целей на основе ценностей». Внедряется практико-ориентированная модульная программа «Встряска для лидеров», содержащая два проекта – «Командный переход по льду через Волгу» и «Золотая миля лидера», направленные на развитие и укрепление управленческих навыков и компетенций руководящего состава служащих через внедрение инновационных методов развития лидеров. С 2015 года функционирует автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет Ульяновской области», представляющая собой центр корпоративного обучения представителей органов государственного и муниципального управления, бизнес-организаций на территории Ульяновской области.

С целью организации планирования индивидуального развития служащих проводится оценка уровня их профессионального потенциала, карьерных перспектив. Для этого используются такие методы, как оценка «360 градусов», онлайн-тестирование на знание управленческих компетенций, личностно-профессиональная диагностика.

Базовые и целевые индикаторы реализации Стратегии разработаны на период с 2017 года по 2030 год.

Базовыми индикаторами достижения цели в 2030 году выступают [3]:

– снижение уровня текучести кадров в исполнительных органах государственной власти до 5%;

– доведение доли лиц, назначенных на должности государственной гражданской службы из кадрового резерва, в общем числе лиц, назначенных на должности государственной гражданской службы, до 50%;

– повышения образовательного и профессионального уровня государственных гражданских: наличие высшего образования – 100%, количество лиц, ежегодно получавших дополнительное профессиональное образование – 35%.

В органах государственного управления внедрены эффективные технологии и современные методы кадровой работы, направленные на повышение профессиональной компетентности, мотивации служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности.

В результате проведенных мероприятий государственный аппарат стал компактным, но вместе с тем высокопрофессиональным, сплоченным и эффективным, позволяющим более качественно решать поставленные задачи.

На панельной дискуссии «Человеческий капитал на государственной и муниципальной службе: ценности и развитие», прошедшей в рамках Гайдаровского форума-2018, обсуждались вопросы, как сделать так, чтобы государственная служба стала местом концентрации наиболее способных людей, которые хотят внести свой вклад в развитие страны, как привлекать и удерживать на госслужбе талантливых сотрудников, как правильно и эффективно формировать резерв управленческих кадров.

Как было отмечено в ходе панельной дискуссии, в Вологодской области в течение нескольких лет функционирует одна из наиболее стабильных и последовательных кадровых систем. В том числе благодаря кадровой политике за последние пять лет ВРП региона увеличился практически в два раза, инвестиции в основной капитал по сравнению с 2015 годом выросли на 40%, в настоящее время бюджет области является профицитным.

По мнению губернатора Вологодской области О.А. Кувшинникова «кадровые лифты, как бы скептически к ним ни относились, работают». Когда к руководству Вологодской областью пришла команда сегодняшнего губернатора, регион по числу государственных и муниципальных служащих на тысячу жителей находился в верхних строчках ранжированного по этому показателю списка. Большой и неповоротливый государственный аппарат не мог выполнить задачу по взрывному развитию региона. Поэтому первое, что было сделано, – сокращено количество заместителей губернатора с 18 до 8, количество органов государственной исполнительной власти – с 51 до 32. За пять лет количество государственных служащих уменьшилось с 3,6 тысячи до 2,5 тысячи [5].

Проект «Команда Губернатора: Ваше будущее» реализуется по инициативе Губернатора Вологодской области с сентября 2012 года.

Новизна и уникальность его разработки и внедрения заключаются в том, что он представляет собой многоступенчатый профориентационный проект, включающий в себя различные механизмы привлечения молодых специалистов в систему государственного и муниципального управления, представленные в виде кадровых проектов, инициатором которых является Департамент государственной службы и кадровой политики области. К указанным проектам относятся: областной факультатив «Я выбираю профессию государственного служащего», областная олимпиада по основам знаний о государственном управлении, государственной гражданской и муниципальной службе, проведение «Дней открытых дверей», организация целевой подготовки.

Системная и целенаправленная работа, проводимая Департаментом государственной службы и кадровой политики области в рамках данного проекта, позволила решить актуальные задачи по формированию нового для органов исполнительной государственной власти области источника подбора персонала из молодежной среды (школьники и студенты) и внедрению действенных механизмов реализации целевой подготовки и продвижения института наставничества в системе государственной службы.

Для студентов и школьников участие в проекте является возможностью проявить себя в сфере государственного управления и развить профессиональные и личностные

компетенции. Проект получил высокую оценку на федеральном и региональном уровнях. Основным трендом проекта является его постоянное развитие. Как и все проекты системы «Команда Губернатора» его отличает публичность, медийность и интерактивность.

За время реализации проекта участие в оценочных процедурах приняли более 100 студентов 6 образовательных организаций области, конкурс на одно место составлял от 3 до 7 человек.

Каждый участник проходит серьезный отбор. Разнообразные оценочные процедуры (предоставление портфолио, эссе «Профессиональный выбор», тестирование на знание отраслевого законодательства и информационно – компьютерных технологий, разработка идеи (инициативы), которые дают возможность конкурсантам продемонстрировать все свои способности: знания, творчество, лидерские качества, умение убеждать, красноречие, выдержку и волю. В состав конкурсной комиссии входят профессионалы различных отраслей, представители общественных организаций, независимые эксперты.

Каждый участник проекта заключает договор с конкретным органом власти, для него разрабатывается индивидуальный план развития, закрепляется наставник и определяется график прохождения еженедельной стажировки (2–3 часа). За период стажировки в органах власти, предусмотренной договором о целевом обучении, участник проекта под руководством наставника получает непосредственный опыт по своей профессиональной специализации.

Специально для участников Департаментом государственной службы и кадровой политики области разработан практический курс – Успешная адаптация к профессиональной деятельности, где они изучают основы государственного управления и государственной службы, учатся думать, принимать управленческие решения, постигают основы служебной дисциплины, развивают необходимые компетенции.

В настоящее время вопросы формирования эффективной кадровой политики в Российской Федерации в свете новых задач и вызовов приобретают особенную актуальность и находятся в постоянном поле внимания высших лиц государства. Кадровая политика, проводимая в последние несколько лет Президентом Российской Федерации В.В. Путиным, по сути, базируется на постулате необходимости наличия постоянного роста эффективности и профессионализма деятельности чиновников.

Применение современных и эффективных технологий управления персоналом, ориентированных на достижение поставленных целей и результативное исполнение полномочий государственных органов, позволит обеспечить конкурентоспособность государства, которая напрямую зависит от деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации, их ориентированности на общественно важные цели, лучшие мировые и региональные практики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru.
2) Симакова А.Г. Единая кадровая служба в Администрации Ленинградской области [Электронный ресурс]. URL: http://www.myshared.ru/slide/472980/
3) База данных лучших практик применения кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службе [Электронный ресурс]. URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/2016
4) Стратегия развития инновационных кадровых технологий и корпоративной культуры в системе государственной гражданской службы Ульяновской области и муниципальной службы в Ульяновской области до 2030 года [Электронный ресурс]. URL: https://ulgov.ru/pub/atts/page/150211.pdf
5) Учить, развивать и воспитывать чиновника [Электронный ресурс]. URL: https://mirtesen.sputnik.ru/blog/43578351771/Uchit,-razvivat-i-vospityivat-chinovnika.

УДК 35.08

Зайцев Д.К.[1]

ЗАВИСИМОСТЬ ПРЕСТИЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ОТ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается зависимость престижа государственной гражданской службы от системы мотивации. Автор приходит к выводу о том, что существующие материальные элементы мотивации государственных гражданских служащих не являются совершенными, а нематериальные стимулы практически отсутствуют, необходимо уделить особое внимание немонетарным методам стимулирования государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: мотивация; стимулирование; мотивация трудовой деятельности гражданских служащих; репутация; зависимость престижа.

Zaitsev D.

THE DEPENDENCE OF THE PRESTIGE OF THE STATE CIVIL SERVICE THE SYSTEM OF MOTIVATION

Abstract. The paper considers the dependence of the prestige of the civil service on the system of motivation. The author comes to the conclusion that the existing material elements of motivation of civil servants are not perfect, and non-material incentives are practically absent, it is necessary to pay special attention to non-monetary methods of stimulation of civil servants.

Keywords: motivation; stimulation; motivation of labor activity of civil servants; reputation; dependence of prestige.

Каждый человек нуждается в признании, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, уважение окружающих людей, и возможности уважать самого себя. Удовлетворение потребности в оценке, уважении порождает у человека чувство уверенности в себе, чувство собственной значимости, силы, адекватности, чувство, что он полезен и необходим в этом мире. Потребности этого уровня подразделяются на два класса:

1. Желания и стремления, связанные с понятием «достижение». Человеку необходимо ощущение собственного могущества, адекватности, компетентности, ему нужно чувство уверенности, независимости и свободы.

2. Потребность в репутации или в престиже, потребность в завоевании статуса, внимания, признания, славы. Престиж, как форма признания кого-либо или чего-либо, основанная на высокой оценке и уважении в обществе напрямую зависит от условий работы и «социального пакета», качество которых гарантирует государство своим работникам. Престиж относится к мотивационной группе потребностей в признании.

На повышение престижа государственной гражданской службы направлены различные региональные и федеральные программы, указы Президента РФ и распоряжения Правительства. В числе основных – направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы обозначено повышение престижа гражданской службы посредством совершенствования системы мотивации [5].

Распоряжением Правительства Российской Федерации утвержден план мероприятий по реализации данных направлений [11].

Существующая система мотивации состоит из таких компонентов как: государствен-

[1] *Зайцев Дмитрий Константинович*, Инженер отделения войсковой части 85906, e-mail: favoritka.24@mail.ru
Dmitry Zaitsev, Engineer of the military unit 85906, e-mail: favoritka.24@mail.ru

ные гарантии, оплата труда, вероятность карьерного роста, аттестация, ротация, обучение и ответственность. Не явное влияние на мотивацию сотрудников оказывает конкурсный отбор. Данные элементы системы мотивации основываются на социально-правовом статусе и правовом положении государственного гражданского служащего, который состоит из следующих элементов:

– прав;
– обязанностей;
– запретов;
– ограничений;
– требований к служебному поведению;
– оплата труда;
– ответственности и гарантий.

Социально-правовой статус госслужащего – это меры должного и возможного поведения государственного служащего, которые установлены государством. Одним из компонентов системы мотивации являются государственные гарантии, которые создают подходящие условия работы и мотивируют сотрудников на результативное выполнение работы. А также они гарантируют правовую и социальную защищенность госслужащих.

К основным государственным гарантиям относится:

– равные условия оплаты труда;
– создание комфортных условий работы;
– возмещение командировочных расходов;
– медицинское страхование государственных служащих и членов семей
– жилищная субсидия и т.п. [3].

Оплата труда для государственных гражданских служащих является наиболее конкретным стимулом.

Денежное содержание госслужащего состоит из 3 частей:

– месячный оклад в соответствии с занимаемой должностью;
– оклад за классный чин;
– иные выплаты [3].

А по отдельным должностям уже устанавливаться единое денежное содержание, где учтены все выплаты (например, за классный чин, выслугу лет), не считая премий иежемесячных денежных поощрений. К дополнительным выплатам относятся:

– надбавки за стаж от 5 до 15 лет, за выслугу лет от 10% до 30%;
– премии за важные и сложные задания;
– ежемесячные поощрения;
– единовременные выплаты при предоставлении отпуска (в размере двух месячных окладов) и материальной помощи;
– районный коэффициент (для труднодоступных регионов и регионов крайнего Севера) [3].

Поощрения и награждения мотивируют служащих на качественное выполнение работы и на увеличение лояльности к органу исполнительной власти. Также они оказывают воздействие и на служебную дисциплину. Их применение основывается как на благодарности за отлично выполненную работу, так и на безупречном выполнении своих служебных обязанностей.

Поощрения и награждения бывают таких видов как:

– объявление официальной благодарности и выплата денежного поощрения в соответствие с этим;
– награждение почетной грамотой;
– выплата единовременного поощрения в честь выхода на пенсию;
– награждение знаками отличия или орденами [3].

Этот элемент системы мотивации совмещает в себе как материальные, так и нематериальные способы. Нематериальные стимулы не должны оставаться без внимания на государственной гражданской службе, так как оплата труда и выплаты разнообразных поощрений производится из федерального бюджета, а он ограничен.

Значимую роль играет конкурсный отбор, который дает гарантию того, что на государственную гражданскую службу придет высококвалифицированный и ответственный работник. Существует несколько принципов отбора: профессионализм и компетентность, а также принцип равного доступа граждан к государственной службе. Конкурсный отбор не применяется при назначении на такие категории как «руководителей» и «помощников (советников)», при заключении срочного служебного контракта и при назначении на

должность гражданской службы гражданина, состоящего в кадровом резерве, который был сформирован на конкурсной основе [3].

В процессе прохождения государственной гражданской службы необходимо предоставлять возможность карьерного роста. Процесс прохождения государственной гражданской службы является мотивом для поступления на государственную службу или для увеличения эффективности деятельности сотрудника. Элементами прохождения государственной службы является: поступление на государственную гражданскую службу, период адаптации, аттестация, перевод на другую должность, присвоение чинов, поощрение, привлечение к ответственности, прекращение службы.

Продвижение по службе считаться не только материальным стимулом, так как вследствие этого происходит повышение материального стимулирования, удовлетворяются потребности в сопричастности к принятию наиболее важных, значимых решений, заинтересованность в деятельности начинает постепенно расти, а также и эффективность деятельности самого работника.

Кроме того, проведение ротации влияет на повышение эффективности гражданской службы и является мерой противодействия коррупции. Осуществление происходит в пределах одной группы должностей, где должен быть учтен уровень квалификации, образование, а также стаж государственной службы. В порядке ротации должности замещаются на срок от 3 до 5 лет.

Ротация сотрудников – это перевод или перемещение персонала с одной должности на другую в одной сфере деятельности. Ключевой фактор в ротации персонала – это именно смена занимаемой должности. Чаще всего под сменой должности подразумевается (Рисунок 1):

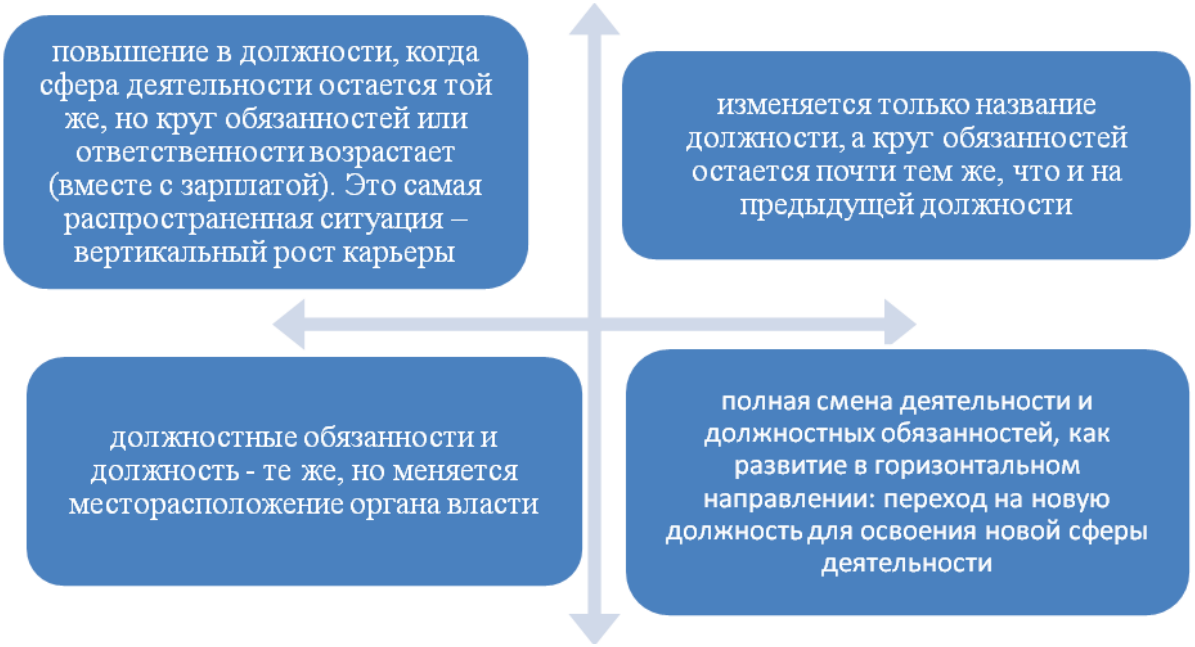

Рисунок 1 – Варианты смены занимаемой должности

В должностной иерархии сотрудник остается на той же ступени, зарплата остается почти без изменений, государственный служащий выполняет иные функции, учится новому, благодаря чему становится более ценным специалистом. Правом госслужащего является отказ от замещения должности в порядке ротации (при наличии заболевания, в соответствие с которым предлагаемая должность противопоказана или, если проживание в другом месте невозможно в соответствие с предлагаемой должностью.

К деятельности сотрудника может мотивировать повышение или понижение по карьерной лестнице, поощрение и ответственность, а в какой-то степени и аттестация.

Аттестация – это процесс, в котором определяется, соответствует ли сотрудник предъявляемым к нему требованиям в соответствии с занимаемой им должностью. Она должна проводиться раз в три года, но также она может быть и внеочередной и позволяет попасть в кадровый резерв, что является стимулирующим фактором, а также позволяет увеличить чувство ответственности за выполненную работу. Ранее указанного срока аттестация может проводиться только по двум причинам: было принято решение о сокращении штата, или об изменениях условий труда (например, переход на электронный документооборот). Мотивирующим фактором является возможность по итогам аттестации пойти на профессиональную переподготовку и быть включенным в резерв для замещения вакантной более высокой должности. Как фактор материального стимулирования выступает квалификационный экзамен в целях присвоения классного чина. Экзамен сдают государственные служащие, с которыми заключены срочные контракты. Присвоение классного чина увеличивает оплату труда и повышается статус государственного служащего. Процесс продвижения по службе взаимосвязан с обучением. Если продвижение является мотивирующим фактором, то обучение неявно связано с мотивацией тоже. Следовательно, чем образованнее человек, тем больше вероятность повышения его в должности. Существует обучение двух видов, по месту работы и вне места работы. Несмотря на то, что обучение приносит большую эффективность, этот метод связан с большим количеством временных и финансовых издержек. Данный тип обучения в первую очередь отрывает государственного служащего от работы и в то же время, в большей степени, удовлетворяет его потребности в личностном и профессиональном росте. Мотивация труда госслужащих выглядит в виде системы, состоящей из положительных и отрицательных стимулов. Ответственность будет являться отрицательным стимулом, и выражаться в применении разного рода санкций, которые установлены законодательством, за допущение проступков и за совершение преступлений при прохождении государственной гражданской службы.

Ответственность бывает нескольких видов:

1. Дисциплинарная ответственность, она выражается в применении дисциплинарного взыскания за нарушение правил прохождения государственной службы. Это может быть:

– замечание;

– выговор;

– увольнение с государственной службы.

2. Дисциплинарное взыскание применяется в течение месяца со дня обнаружения правонарушения. Дисциплинарные взыскания имеет отличительную особенность, если в течение года после применения дисциплинарного взыскания не было новых дисциплинарных взысканий, то первое взыскание «сгорает» [3].

3. Административная ответственность. Ее государственный служащий несет на общих основаниях с соответствие с Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации РФ. Этот тип ответственности наступает в связи с административным правонарушением. Административная ответственность устанавливается не только тем органом, где числится госслужащий, а всеми органами власти. Наложение данной ответственности осуществляется специальными органами и в том числе судами. Она может применяться ко всей организации, а не только к отдельному человеку.

4. Материальная ответственность. Может наступить за причинение ущерба юридическому лицу или государству. Помимо материального возмещения ущерба при наступлении ответственности такого рода на госслужащего также налагается и дисциплинарное взыскание. Наступать может как в административном порядке, так и по решению суда. На сегодняшний день не выработаны правила применения такой ответственности конкретно к госслужащим, поэтому она регулируется трудовым законодательством.

5. Уголовная ответственность. Для госслужащих ее наступление происходит на общих основаниях. Как можно заметить, система отрицательных стимулов в виде разных видов ответственности достаточно развита. Она является не только воспитательным, но и предупреждающим элементом поведения государственных служащих.

Система мотивации госслужащих является достаточно сложной и комплексной. Следует учитывать, что для персонала немаловажное значение имеет нематериальное вознаграждение. Его ожидание непосредственно связано с психологией работников, которым необходимо узнавать оценку своего труда посредством непосредственных отношений «работодатель-подчиненный». Примером нематериальных стимулов могут служить: продвижение по службе (следствием которого является повышение материального стимулирования) или сопричастность работника к принятию важных, значимых решений в рамках деятельности организации.

Материальное стимулирование, о котором говориться в Указе Президента, это не единственный стимул. Нематериальные стимулы на государственной гражданской службе – это также часть политики управления персоналом в системе государственной службы в целом.

Престиж государственной службы вырастет, если служащие будут поступать на работу и, в дальнейшем стимулироваться, по результатам проведения оценки их квалификации, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств и мотивации, осуществляемой в рамках процедур конкурсного отбора, отбора без проведения конкурса, формирования и использования кадрового резерва, а также организации ротации.

Субъекты РФ имеют полномочия включать в законы о государственной службе дополнительные гарантии исходя из возможностей регионального бюджета.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Долгиев М.М. Особенности и стимулирование труда государственных гражданских служащих: Дис. ... канд. экон. наук. М., 2011. 230 с.
2) Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.-практ. пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. М.: Проспект, 2013.
3) Мухаметлатыпов Р.Ф., Бикбулатова Г.Г. Государственные гражданские служащие как специфические субъекты трудовых отношений // Молодой ученый. 2013. № 5. С. 356-359.
4) Ремезов А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих // Молодой ученый. 2016. № 11. С. 930-933. URL https://moluch.ru/archive/115/31115/ (дата обращения: 16.09.2018 г.)
5) Рогожкин А. Государственные служащие: особо ответственный труд – особая мотивация // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 11.
6) Семенов С.А., Апрелов Е.А., Киричек А.И. Мотивация государственных гражданских служащих в условиях менеджериальной модели государственного управления [Электронный ресурс] // Портал материалов научно-практических конференций «СибАК». URL: http://sibac.info/12777 (дата обращения 23.09.2018 г.)

УДК 35.08

Кияшко С.А.[1]

ОСНОВЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССУ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Аннотация. В статье обосновывается необходимость спланировать размещение персонала таким образом, чтобы учесть потребности во времени, в нужном месте, в нужном количестве, необходимой квалификации для решения поставленных задач. Именно от результатов планирования человеческих ресурсов зависит эффективность ее работы. Кадровое планирование осуществляется как в интересах проведения эффективного государственного управления, так и в интересах самих работников.

Ключевые слова: кадровое планирование, государственная власть, кадровая стратегия, кадровая политика.

Kiyashko S.

FUNDAMENTALS OF PERSONNEL PLANNING AND APPROACHES TO THE PROCESS OF PERSONNEL PLANNING IN PUBLIC AUTHORITIES

Abstract. The paper justifies the need to plan the placement of personnel in such a way as to take into account the requirements in time, in the right place, in the right quantity, the necessary qualifications for solving the tasks set. It is on the results of human resource planning that its effectiveness depends. Personnel planning is carried out both in the interests of effective public administration and in the interests of the workers themselves.

Keywords: personnel planning, state power, personnel strategy, personnel policy.

Кадровое планирование имеет целью укомплектования организационных структур специалистами, знания и практические навыки которых соответствуют квалификационным характеристикам соответствующих должностей. Именно от результатов планирования человеческих ресурсов зависит эффективность ее работы. Кадровое планирование осуществляется как в интересах проведения эффективного государственного управления, так и в интересах самих работников. Важно спланировать размещение персонала таким образом, чтобы учесть потребности во времени, в нужном месте, в нужном количестве, необходимой квалификации для решения поставленных задач.

Кадровое планирование должно создавать условия для более продуктивной работы и удовлетворения работой. Сегодня планирования является важным элементом кадровой политики, помогает при определении ее задач, стратегий и целей, ориентированных на будущее, способствует их выполнению через соответствующие мероприятия.

Кадровое планирование – это составная часть планирования в организационной структуре. На первом этапе устанавливаются главные задачи, которые исходят из целей организационной структуры. Они заключаются в том, чтобы обеспечить необходимое количество и качество персонала на каждом месте и в нужное время. На втором этапе кадрового планирования разрабатывается кадровая стратегия организационной структуры, в связи с общими условиями ее развития и обновления. Цель ее – создать предпосылки должностно-

[1] *Кияшко Станислав Александрович*, начальник отделения узла связи войсковой части 32103, e-mail: favoritka.24@mail.ru
Stanislav Kiyashko, Head of the Department of communication center of military unit 32103, e-mail: favoritka.24@mail.ru

го и профессионального движения работников, установить необходимые условия труда и обеспечить реализацию индивидуальных возможностей каждого работника. На третьем этапе определяются конкретные цели каждого сотрудника и уточняются принципы руководства внутри организационной структуры. На четвертом этапе планируются мероприятия, которые способны реализовать конкретные цели каждого сотрудника. Результаты кадрового планирования зависят от внутренних и внешних факторов. К внутреннему фактору относятся: анализ содержания труда, анализ относительной ценности труда, классификация должностей, анализ результатов работы, анализ производительности труда, анализ оплаты труда. К внешним факторам относятся: возрастная структура персонала, проекция освобождения и ротации кадров, программные цели и бюджет организационной структуры, изменения в нормативных актах, ситуация на рынке труда, политическая среда.

Последний фактор в современных условиях приобретает особую значимость, поскольку деятельность персонала исполнительных структур неотделима от политического давления, которое оказывает на него назначенное руководство, лоббизм заинтересованных групп и другие факторы [8].

Кадровое планирование должно решать следующие задачи:

– определение потребности государственных учреждений в кадрах;

– источники кадрового пополнения, привлечение необходимых работников с необходимыми квалификациями;

– кадровая адаптация;

– управление деловой карьерой и служебно-профессиональное продвижение персонала.

Кадровая служба организации должна знать потенциальные источники человеческих ресурсов, чтобы в случае образования свободных или новых вакансий суметь быстро заполнить их квалифицированными кадрами. Главной задачей организационной структуры является точное определение потребности в штатных работниках, как в количественном, так и в качественном плане.

Проблема определения количественного состава необходимых работников возникает при образовании новой управленческой структуры или реорганизации существующей, когда речь идет об увеличении или уменьшении объема ее задач.

Проблемы формирования и реализации кадровой политики в целом и государственной кадровой политики в частности анализируются в трудах известных ученых. Однако единого определения государственной кадровой политики в литературе и законодательстве не существует. Это, во-первых, связано с многозначностью этих понятий, и с тем, что на разных этапах исторического развития происходили изменения в субъектах кадровой политики.

Субъектом государственной кадровой политики является само государство, которое, получив от народа полномочия в кадровой политике, ее разрабатывает и реализует.

Объектом государственной кадровой политики является система государственно-служебных отношений, в которой задействованы кадры.

Поэтому объектом своего влияния государство считает весь кадровый потенциал общества, все человеческие ресурсы. Вместе с тем объектом непосредственно государственного управления являются кадры государственной службы, которые составляют основу аппаратов органов государственной власти.

По В.Я. Малиновскому, кадровая политика – это определение стратегии и тактики, политического курса работы с кадрами, который определяет задачи, связанные с отношением организации к внешним факторам (рынка труда, демографической структуры населения, политического давления, изменений в организации учреждения), а также задачи, связанные с отношением к персоналу своей организации (система вознаграждений, решение социальных вопросов, совершенствование системы профессионального обучения) [8].

Цель государственной кадровой политики органов государственной власти – обеспечить эффективное функционирование аппарата государственного управления, формирования, подготовка, расстановка и рациональное ис-

пользование высококвалифицированных национальных кадров государственном секторе различных отраслей хозяйства и на разных направлениях деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, создание национальной управленческой элиты.

Основными задачами государственной кадровой политики являются:

– проведение единой кадровой политики во всех сферах общественно-политической жизни;

– научное обоснования потребности государственных органов в кадрах;

– разработка оптимальной системы формирования кадрового резерва;

– разработка эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;

– разработка нормативных актов реализации государственной кадровой политики.

Кадровая политика должна решать кадровые проблемы в комплексе, всесторонне, включая социальные, управленческие, правовые, социально-психологические, моральные и другие аспекты. Главным ее содержанием должны стать адекватные меры по развитию кадрового потенциала, овладение современными формами и методами подбора, использования и оценки кадров, меры по мотивации труда, формирование резерва и организации профессионального обучения кадров и т.д. [12].

Государственная кадровая политика должна строиться, на основе постоянного анализа работы с кадрами и реальных перспектив развития этого процесса, опираться на необходимое организационное и финансовое обеспечение.

Кадровая работа организуется и проводится в соответствии с кадровой политикой. Она включает весь арсенал мер, форм, методов, связанных с обеспечением органа исполнительной власти квалифицированными работниками. Эффективная кадровая политика должна определяться с учетом общественно-политической и социально-экономической ситуации в стране [5].

В административных учреждениях целесообразно использовать внутреннюю ротацию кадров. Под качественными характеристиками персонала следует понимать:

– способности, уровень образования, объем знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере и т.д.;

– мотивации, круг профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру и т.д.;

– свойства, личные качества, влияют на выполнение определенной профессиональной роли.

На практике эту проблему решают двумя путями или дают четкое определение требований, которым должен соответствовать будущий работник, подбирая на конкретное место специалиста узкой специализации (такая система, например, используется в США). Или, наоборот, предпочитают универсальным Критериям отбора (такая система применяется в Соединенном Королевстве, Республике Франция при подборе на высокие управленческие должности) [8].

В ходе взаимодействия работников и организационной структуры происходит их взаимная адаптация, основу которой составляет постепенное вхождение работника в сферу новых профессиональных и социально-экономических условий труда. Из всей совокупности можно выделить два направления адаптации: первичный и вторичный. Первичный – это адаптация молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, в данном случаи речь идет о выпускниках учебных заведений).

Вторичный – это адаптация работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (например, при переходе в ранг руководителя). В условиях функционирования рынка труда возрастает роль вторичной адаптации. С другой стороны, необходимо тщательное изучение опыта структур государственного управления развитых стран уделяют повышенное внимание первичной адаптации молодых сотрудников, в том числе магистров государственного управления.

Важным направлением в процессе адаптации является продвижение по службе, иначе говоря, служебная карьера. Понятие «карьера»

означает успешное продвижение в служебной и иной деятельности. Карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека [4]. Стратегия кадрового обеспечения государственной службы на современном этапе развития общества базируется на стратегии карьерного роста государственного служащего. Именно целенаправленное планирования служебной карьеры может стать стимулирующим фактором профессионально-должностного развития кадров [8].

Основными участниками карьерного процесса в системе государственной службы является служащие и их руководители. В процессе их взаимодействия формируются отношения (в вертикальном и горизонтальном направлениях), в основе которых – способ стимулирования эффективного выполнения служебных обязанностей [9]. Специалисты кадровых служб должны стимулировать работников разрабатывать вместе с их линейными руководителями индивидуальные планы карьеры. Кадровая служба играет роль профессионального консультанта и одновременно выполняет функцию общего управления процессом развития карьеры в учреждении.

Планирование карьеры – это определение цели развития карьеры и путей, ведущих к ее достижению. Планирование карьеры предполагает:

– обеспечение взаимосвязи между организационной структурой и целью деятельности работника;

– обеспечение открытости процесса планирования карьеры;

– формирование доступных наглядных критериев служебного роста;

– изучение потенциала карьеры каждого работника;

– определение путей служебного роста.

Варианты профессионального развития и должностного перемещения государственного служащего должны быть представлены в плане карьеры, который может быть кратким, средним или долгосрочным [10].

В основу планирования карьеры могут быть положены следующие методики:

– методика уточнения ценностей, позволяет определить важнейшие жизненные и трудовые интересы. Такие факторы, как престижность, стимулирование деятельности, власть, наличие стрессовых ситуаций рассматриваются и классифицируются с точки зрения их значимости для человека;

– методика выявления уровня удовольствия, работой рассчитана на подачу служащим информации о нескольких видах деятельности, которые приносят ему удовольствие. Работник также отвечает на вопросы, цель которых выяснить, почему тот или иной вид деятельности приносит ему удовольствие. Конечный пункт – определение вида деятельности, которому отдается предпочтение конкретным служащим;

– персональное развитие и значимость работы – это серия методик, которые человек может использовать для оценки важности отдельных элементов работы. При этом учитываются такие факторы, как профессиональный рост, возникновение новых проблем, новые возможности, ощущение причастности к важному делу [11].

Средствами плана развития карьеры являются:

– успешное выполнение должностных обязанностей;

– профессиональное и индивидуальное развитие;

– эффективное партнерство с руководителем;

– заметный вклад в деятельность организационной структуры;

– партнерство с кадровой службой.

Важнейшей составной частью управления развитием карьеры является оценка достигнутого прогресса. В этом процессе участвуют три стороны: служащий, руководитель, кадровая служба. Оценка проводится периодически, чаще всего вместе с аттестацией. Результатом должен стать скорректированный план развития карьеры государственного служащего [5].

Управление планированием и развитием карьеры в организационной структуре является сложным процессом, который требует значительных ресурсов и не гарантирует реализацию профессиональных амбиций всем

сотрудникам. Однако его отсутствие вызывает недовольства работников, повышенную текучесть кадров, ограничивает возможность эффективно заполнять вакантные должности.

Однако сегодня в органах государственного управления отсутствуют отделы, которые занимались планирование карьеры служащего, разработкой системы повышения квалификации государственных служащих, проведением анализа работы отделов и служащих данной организационной структуры.

Таким образом, можно предложить следующие направления совершенствования системы управления персоналом в сфере государственной службы:

– реорганизация кадровых служб (необходимо создать такие кадровые службы, которые, кроме известных классических задач администрирования кадров, выполняли бы также стратегические функции по руководству организационной структуры, основанные на результативном кадровом планировании, а также создать специальные отделы, которые занимались планированием карьеры государственных служащих, анализом работы персонала учреждения);

– создание структурной базы данных о вакансиях, лиц, выполнивших программы повышения квалификации, предложения руководителей по продвижению по службе определенных работников, информацию о работниках предпенсионного возраста и тому подобное. Использование приведенных данных облегчит задачу анализа внутренних человеческих ресурсов, что поможет эффективно управлять персоналом организационной структуры;

– разработка нового мотивационного механизма. Это означает поставить государственного служащего перед необходимостью постоянного обновления своих профессиональных знаний, умений и навыков;

– установление четкого и прозрачного механизма связи между выводами аттестационной комиссии (уровнем квалификации, компетенции, деловыми качествами, образованием) и служебным продвижением, развитием карьеры государственного служащего.

Эти и другие меры должны служить достижению основной цели – созданию в стране действительно стабильной, политически независимой, профессиональной государственной службы, способной эффективно и результативно формулировать политику в отношении общественного развития и предоставляет гарантированные государством услуги населению.

Кадровое обеспечение государственного управления является одной из ключевых проблем государства. Существует прямая зависимость результативности и эффективности управления в государстве от его кадрового потенциала. Это, в свою очередь, влияет на жизнедеятельность и благосостояние граждан страны.

Определяющим фактором перспективного развития кадрового обеспечения является эффективная кадровая политика в широком смысле, которая включает воспроизводства кадрового потенциала государственного управления, его занятость, правовое регулирование трудовых отношений, организационных механизмов и процедур отбора.

Необходимость выработки новой кадровой политики следует из содержания задач, стоящих сегодня перед государством и государственными учреждениями и организациями. Нужно выработать новые идеи, принципы и технологии решения кадровых вопросов, которые отражали современный уровень управленческой науки, практики и требования демократического общества и на государственном уровне, и на уровне отдельной организации, учреждения [5].

Процессы национального государства и социальной модернизации выдвигают на первый план проблему кадрового обеспечения реформ, осуществления государственной кадровой политики. Механизмом реализации кадровой политики является система планов, норм и нормативов, организационных, административных и социальных мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей организации в персонале.

Основная идея современной государственной кадровой политики состоит в изменении характера взаимодействия государства и че-

ловека как социальных партнеров в обеспечении профессиональной и интеллектуальной самореализации личности и во взаимной ответственности. На современном этапе важно, чтобы каждый государственный служащий, каждое должностное лицо владели знаниями и умениями, необходимыми для работы в сложных социальных, экономических и политических условиях.

В процессе формирования персонала государственных учреждений принципиальное значение имеет вопрос подбора кадров государственных служащих.

Основной предпосылкой для привлечения на существующие должности государственных служащих компетентных, высококвалифицированных работников является формирование действенного кадрового резерва и работа с ним. Применение конкурсного отбора как одного из способов рационального отбора кадров имеет как преимущества, так и недостатки. Во-первых, конкурс является демократическим средством отбора, поскольку в процессе его проведения реализуется конституционное право доступа каждого гражданина к государственной службе. Во-вторых, конкурс является эффективным способом отбора, поскольку ставит успешный результат в зависимость от получения высших оценок, учитывая уровень подготовки, возможности и способности каждого из конкурсантов.

Негативная часть проведения конкурса заключается в том, что по многим позициям он не соответствует тем элементарным, общепризнанным требованиям указанных теоретических основ набора персонала. Так, члены конкурсной комиссии в основном не являются ни психологами, ни специалистами из набора, а перечень методов отбора претендентов чаще всего малопрофессионален. Конкурс дает возможность определить только профессиональный уровень претендентов, но не их моральные качества, свойства характера.

Набор кандидатов, отбор, развитие и сохранение высококвалифицированного и мотивированного состава кадров государственной службы является непременным условием для эффективного предоставления государственных услуг. Государственная служба должна представлять собой образец поведения, который не только заставит общественность уважать деятельность правительства, но и будет привлекать людей на работу в государственную службу [4].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
2) О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: www.garant.ru/products/ipo/prime/doc.
3) Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 601 // Российская газета. 9 мая 2012 г. № 5775.
4) Об основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы: Указ Президента РФ от 11 августа 2016 года № 403 [Электронный ресурс]. URL: www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71363052/
5) План мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы: Распоряжение Правительства РФ от 12 сентября 2016 г. № 1919 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_204583/
6) Проект указа Президента Российской Федерации о федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015–2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015-2018 годы [Электронный ресурс] // Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: regulation.gov.ru
7) Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 239 с.

8) Кибанов А.Я. Управление персоналом: Уч. пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 238 с.
9) Турчинов А.И. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов, Т.А. Конненко. М.: МАКС Пресс, 2013. 304 с.
10) Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 575 с.
11) Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: монография / науч. ред. Ю.Н. Старилов. Воронеж: Научная книга, 2011. 650 с.
12) Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: Уч. пособие. М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. 384 с.

УДК 35.088.6

Латыпов Р.Т.[1]
Ручкин А.В.[2]
Лобода А.Е.[3]

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ (НА МАТЕРИАЛАХ МИНИСТЕРСТВА ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация. Цель статьи заключается в анализе различных форм и методов профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих. Авторами оцениваются их достоинства и недостатки, а также возможности синтеза для повышения эффективности образовательного процесса. На базе эмпирического исследования выявлены основные проблемы существующей системы повышения уровня образования и определены тенденции повышения ее эффективности в органах государственной власти.

Ключевые слова: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, государственные гражданские служащие, эффективность.

Latypov R.
Ruchkin A.
Loboda A.

EVALUATION OF EFFICIENCY OF PROFESSIONAL RETRAINING AND INCREASE QUALIFICATION OF STATE CIVIL SERVANTS (ON THE MATERIALS OF THE MINISTRY OF GENERAL AND PROFESSIONAL EDUCATION OF THE SVERDLOVSK REGION)

Abstract. The purpose of the paper is to analyze the various forms and methods of professional retraining and professional development of public civil servants, assess their merits and demerits. The authors estimates the possibilities of synthesis to improve the effectiveness of the educational process. On the basis of empirical research, the main problems of the existing system of raising the level of education are revealed and the tendencies of increasing its effectiveness in public authorities are determined.

Keywords: advanced training, professional retraining, state civil servants, efficiency.

---

[1] *Латыпов Ринат Тавзихович*, кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, e-mail: latypov.rinat@mail.ru, тел. (343) 221-27-36

Rinat Latypov, Ph.D. in History, Associate Professor, Department of State and Municipal Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, e-mail: latypov.rinat@mail.ru, tel. (343) 221-27-36

[2] *Ручкин Алексей Владимирович*, кандидат социологических наук, доцент, заместитель директора Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и гсударственно службы при Президенте Российской Федерации, г. Екатеринбург, e-mail: alexey.ruchkin@ui.ranepa.ru, тел. (343) 251-78-66

Aleksey Ruchkin, Ph.D. in Sociology, Associate Professor, Deputy Director of the Ural Institute of Management – branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Ekaterinburg, e-mail: alexey.ruchkin@ui.ranepa.ru, tel. (343) 251-78-66

[3] *Лобода Александра Евгеньевна,* специалист по документообороту, UCMS Group Russia (ООО «ЮСИЭМЭС Групп»), г. Москва, e-mail: aeloboda@mail.ru, тел. (495) 225-87-39

Alexandra Loboda, Document Management Specialist, UCMS Group Russia, Moscow, e-mail: aeloboda@mail.ru, tel. (495) 225-87-39

Введение в проблему

На сегодняшний день вопрос о качестве и эффективности профессионального развития государственных гражданских служащих, несомненно, является одним из ключевых в системе государственной гражданской службы и кадровой политики. Учитывая характер приоритетных направлений проведения административной реформы и реформы местного самоуправления, гражданским служащим необходимо систематически развивать деловые, личностные и социально-психологические качества, обладать управленческими знаниями, умениями и навыками, а также необходимыми профессиональными компетенциями, которые соответствовали бы их занимаемым должностям и обеспечивали качественное выполнение служебных обязанностей.

Специалисты в области дополнительного образования отмечают, что существующая система профессионального обучения кадров органов государственной власти на практике характеризуется неопределенностью целей образовательного процесса и зачастую носит ситуативно-тематический характер, не полностью охватывает содержание деятельности чиновников и не обеспечивает в полной мере повышение уровня профессионализма и результативности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих в соответствии с запросами общества.

В свою очередь, неопределенность целей профессионального обучения и повышения квалификации в большей степени способствует доминированию, прежде всего, просветительского характера образовательного взаимодействия. Просветительство, как правило, «направлено на расширение профессиональной эрудиции слушателей, но в информационной среде современного общества такой просветительский эффект может быть достигнут и без проведения дорогостоящих процедур, к числу которых относится система повышения квалификации» [1]. Задача состоит в том, чтобы в процессе совершенствования системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих, происходило не только повышение профессиональной целесообразности соответствующих курсов, но и обеспечение условий для выбора слушателями индивидуальных образовательных траекторий, позволяющих им наполнить образовательные взаимоотношения и взаимодействие, прежде всего, государственными, профессиональными и персональными смыслами, а также обеспечить реальное влияние дополнительного профессионального образования на повышение эффективности и качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Обзор исследований

Значительный теоретический вклад в научные исследования профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также приоритетные направления государственной кадровой политики в области организации дополнительного профессионального образования внесли такие ученые-исследователи, как Л.А. Илларионова, А.А. Касьянов, А.В. Мартынов, А.М. Харитонова, А.В. Рассохин, Г.А. Богатырева, А.А. Рыбалкин, О.Л. Слинько, И.В. Ракевич, В.Л. Чепляев и др. [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9]. Все исследователи в своих работах рассматривают основные направления развития государственной кадровой политики в области дополнительного образования, внутренние и внешние факторы, влияющие на качество и эффективность образовательного процесса (система мотивации и стимулирования, развитие кадрового потенциала и т.д.) и соответствующие технологии профессиональной переподготовки и повышения квалификации чиновников, придерживаясь, при этом, идеи систематической модернизации существующих форм и методов обучения представителей органов государственной власти.

Вопросы, связанные с углубленным изучением институциональных основ государственной гражданской службы, определением предназначения государственной службы и ее специфических требований к гражданским служащим, а также с выявлением объективных закономерностей ее развития, обуславливающих направления реформирования более полно отражены и раскрыты в работах таких авторов, как В.И. Лукьяненко, К.О. Магомедов и др. [10, 11].

Если говорить о правовом аспекте, то необхо-

димость совершенствования законодательства в области профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих затронута в работе А.А. Гришковца [12]. Автор подробно описывает организационно-правовые основы обучения кадров государственной гражданской службы, и, на сегодняшний день, является одним из тех, кто выявил ряд проблем касающихся правовой организации процесса обучения и повышения квалификации чиновников.

В целом, следует отметить, что, несмотря на наличие широкого спектра научных исследований в сфере дополнительного образования гражданских служащих, вопросы управления профессиональным развитием представителей органов государственной власти остаются слабо разработанными, что напрямую связано с динамикой общественных отношений и экономической системой страны.

Теоретический анализ рассматриваемой проблемы

Под ***системой дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации*** принято понимать «образование, которое предоставляется на базе высшего или среднего профессионального образования, осуществляемое в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, а также непосредственно в государственных органах или иных организациях, направленное на непрерывное профессиональное развитие государственных гражданских служащих Российской Федерации» [13]. С содержательной стороны, система обучения чиновников имеет соответствующие структурные компоненты и включает в себя нормативно-правовое обеспечение, инфраструктуру дополнительного профессионального образования (виды, формы, методы, механизмы, принципы и т.д.), систему управления, общую теорию образования и обучения, образовательный процесс, ресурсное обеспечение, учебно-методическое обеспечение, научно-методическое обеспечение, а также информационно-аналитическое обеспечение [14].

Если более подробно говорить об инфраструктуре дополнительного профессионального образования, то, согласно российскому законодательству, она включает в себя программы профессиональной переподготовки и повышение квалификации. Соответственно, под ***профессиональной переподготовкой государственных гражданских служащих Российской Федерации*** следует понимать «вид дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, направленный на получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности» [5]. Как правило, переподготовка предполагает обучение дипломированных специалистов (на базе высшего и среднего профессионального образования) и осуществляется с учетом имеющегося профиля его образования, а также в случае изменения вида его профессиональной служебной деятельности в целях совершенствования знаний и получения дополнительной квалификации.

Следующим структурным элементом системы дополнительного образования чиновников является ***повышение квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации***. Данный вид обучения носит юридический характер и представляет собой комплексное «обновление знаний и совершенствование навыков гражданских служащих, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач» [13]. Иными словами, повышение квалификации подразумевает получение новой компетентности в рамках уже имеющейся квалификации без повышения образовательного уровня.

Принято выделять несколько видов повышения квалификации гражданских служащих в зависимости от объемов и типов образовательных программ, образовательных целей, а также направлений работы органов государственной власти и их структурных подразделений (Таблица 1).

Таблица 1. Отличительные характеристики форм повышения квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации

Краткосрочные курсы повышения квалификации (от 16 до 72 аудиторных часов)	**Тематические и проблемные беседы (от 72 до 100 аудиторных часов)**	**Комплексное обновление знаний (от 100 до 250/ аудиторных часов)**
– краткосрочные тематические и проблемные семинары / беседы.		– программы комплексного повышения профессиональной компетентности.
– освоение актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности государственных служащих; обучение проводится по месту основной работы.	*– организация бесед по научно-техническим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия, организации или учреждения.*	*– комплексное обновление знаний гражданских служащих по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач.*
	– при освоении программы более 72 аудиторных часов, в качестве ее разделов могут быть зачтены программы краткосрочного повышения квалификации, (подтверждение усвоения – не менее 3 лет).	
Государственная итоговая аттестация: – экзамен в форме тестирования.		**Государственная итоговая аттестация:** – экзамен в форме тестирования и защита итоговой работы.
Документ: – удостоверение о краткосрочном повышении квалификации.		**Документ:** – свидетельство о повышении квалификации.

Прим.: составлено по [13, 15].

Следует отметить, что, несмотря на разницу в количестве читаемых курсов, все виды повышения квалификации государственных гражданских служащих по своему эффективны и, в большей или меньшей степени:

– обеспечивают получение навыков стратегического профессионального мышления, системного понимания личностных, групповых, организационных, социально-экономических и политических процессов, навыков разработки организационных и социально-экономических проектов, а также организации конструктивного взаимодействия в процессе решения профессиональных задач, выбора эффективных стратегий, видов и стилей межличностных коммуникаций в деловом, профессиональном и личном общении [1];

– обеспечивают получение навыков применения различных аналитических методов и анализа ситуации, навыков определения значимости профессиональных проблем в зависимости от их влияния на решение профессиональных задач;

– предоставляют возможность обсудить наиболее актуальные темы, затрагивающие сферу служебной деятельности с ведущими преподавателями, специалистами в области теории государства и права, иными участниками системы дополнительного профессионального образования [4];

– дают сотрудникам государственных структур возможность достижения более высокого уровня производительности и качества труда;

– сокращают и издержки в процессе профессиональной деятельности;

– повышают уровень трудовой мотивации и приверженность чиновников к месту работы на государственной гражданской службе.

Так, А.А. Касьянов выделяет следующие ***виды обучения в рамках повышения квалификации чиновников*** [4] с учетом нововведений в законодательство:

1) краткосрочное (от 16 до 72 аудиторных часов) тематическое обучение;

2) тематические и проблемные беседы (от 72 до 100 аудиторных часов);

3) длительное (от 100 до 250 аудиторных часов) обучение.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации», переподготовка и повышение квалификации чиновников могут «осуществляться непосредственно в государственном органе, образовательном учреждении, а также в организации (в том числе за рубежом) без освобождения от выполнения должностных обязанностей или с освобождением от этих обязанностей» [3] с сохранением при этом рабочего места и денежного содержания. В соответствии с данным положением, к ***формам переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации*** принято относить:

1) повышение квалификации гражданских служащих без отрыва (дистанционное обучение, корпоративное обучение, обучение в проектных группах в вечернее время) или с частичным отрывом (до 3 полных либо не полных рабочих дней в неделю) от государственной гражданской службы;

2) профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих с отрывом от рабочего места [13].

Повышение квалификации без отрыва от производства происходит в обычной рабочей обстановке с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий и индивидуальных методов обучения. Программа обучения структурирована и распланирована по времени, основана на приобретении практических навыков и опыта в процессе исполнения обязанностей.

Как правило, данная форма повышения квалификации распространяется только на государственных гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы категории «руководители», относящиеся к высшей группе должностей [16] в связи с необходимостью наличия высокой самоорганизации и умения рационально планирования временным ресурсом.

Так, к основным ***методам повышения квалификации на рабочем месте,*** следует относить:

- *дистанционное обучение;*
- *обучение в проектных группах в вечернее время.*

Дистанционная форма обучения является современным методом и представляет собой «образовательную систему XXI века». Это инновационный метод подготовки, отличающийся от традиционных методов обучения, выступает в виде комплекса образовательных услуг, предоставляемых преподавателями и специалистами с помощью специализированной информационно-образовательной среды на любом расстоянии от учреждений образования и реализуется посредством использования комбинированных программ, часть аудиторных занятий по которым, замещается самостоятельной подготовкой на основе учебных материалов в электронном виде, или путем использования дистанционных технологий посредством удаленного доступа к системе дистанционного обучения образовательной организации, либо посредством проведения вебинаров и телеконференций [17].

Также, важно отметить, что данный метод ориентирован на индивидуальные запросы обучаемых и их специализацию и предоставляет служащим возможность самостоятельно планировать свое обучение благодаря удаленному доступу к электронным библиотекам, электронным учебным пособиям в текстовом изложении, а также курсам, полным интерактивного и мультимедийного материала. Исходя из сущности и основных характеристик дистанционной формы обучения, следует отметить, что данный метод имеет свои преимущества и недостатки (Таблица 2).

Таблица 2. Преимущества и недостатки дистанционной формы обучения государственных гражданских служащих Российской Федерации

Преимущества	Недостатки
– мобильный характер дистанционного обучения.	– не обеспечивает потребностей обучающихся в обратной связи и учете их профессионального уровня, личностно-деловых качеств и поведенческих навыков, специфики их профессиональной деятельности.
– индивидуальная направленность, ориентированность на самостоятельную работу.	– является достаточно затратным мероприятием, так как требует постоянного обновления образовательных курсов и необходимой техники (компьютеры, поддерживающие программы и т.д.).
– является менее затратным мероприятием, по сравнению с переподготовкой.	

Прим.: составлено по [18].

Еще один метод обучения без отрыва от производства подразумевает собой *подготовку в проектных группах в вечернее время*, которая направлена на обучение не только руководителей государственных структур, но и иных категорий и групп должностей.

Данный метод достаточно эффективен, поскольку подразумевает под собой интерактивное, живое общение, обмен мнениями по изучаемым вопросам, носящим социально-экономический, правовой и иной характер и способствует, формированию «здоровой» организационной и корпоративной культур.

Помимо выше представленных методов обучения на рабочем месте существует еще один механизм передачи знаний, умений и навыков, который имеет форму наставничества и применяется в случае появления новых сотрудников, либо ротации кадров на государственной гражданской службе, обеспечивающей, при необходимости, полную взаимозаменяемость сотрудников.

Наставничество является традиционным методом обучения, и особенно распространено там, где практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов. Данный метод требует особого профессионального уровня и склада характера от наставника, которым практически невозможно стать по распоряжению сверху. Под наставничеством, в свою очередь, понимают «индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными молодыми рабочими или их группами, профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей» [19].

Так, разобрав методы обучения, применяемые на рабочем месте, переходим ко второму блоку обучения государственных гражданских служащих, которое осуществляется с частичным отрывом от работы. **Повышение квалификации с частичным отрывом от рабочего места** по своей структуре напоминает обычные курсы обучения и подготовки. Особенность заключается в том, что чиновников два-три раза в неделю направляют в учебные центры на повышение квалификации, где они получают комплекс знаний, который, по возвращении, уже могут применить в практической деятельности.

В целом, обучение на рабочем месте и с частичным отрывом от работы на государственной гражданской службе позволяет экономить бюджетные средства и отличается своей практической направленностью. Обучение без отрыва от производства предоставляет, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления изученного теоретического материала. В этом смысле данный вид профессиональной подготовки и повышения квалификации является оптимальным для выработки навыков, требуемых для осуществления государственного управления. Но в то же время, такая форма обучения, как

показывает практика, часто бывает слишком узконаправленной для развития потенциала сотрудника, что, препятствует формированию принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций.

Обучение с отрывом от основной трудовой деятельности включает в себя обучение гражданских служащих всех категорий и групп должностей и предполагает обновление теоретических знаний в области экономики, теории управления, политики и права, а также заполнение пробелов имеющегося образовательного уровня чиновников. Оно осуществляется в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, которые формируются на основе ФГОС [13].

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации с отрывом от государственной гражданской службы осуществляется на основе государственного заказа на предоставление образовательных услуг и проводится в образовательных организациях, «в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц» [20, с. 124–130], деятельность которых направлена, преимущественно, на обеспечение подготовки государственных гражданских служащих применительно к потребностям высших органов управления.

Так, к ***основным методам профессиональной переподготовки и повышения квалификации с отрывом от государственной гражданской службы*** следует относить:

- *чтение лекций* (традиционный метод обучения);
- *проведение семинарских занятий* (традиционный метод обучения);
- *мозговой штурм;*
- *деловые игры;*
- *тренинги* (метод интерактивного обучения);
- *решение производственно-экономических задач посредством разбора конкретных ситуаций (метод кейс-study).*

На сегодняшний день все большую популярность приобретает такое направление, как корпоративное обучение или проведение корпоративных семинаров в целях развития корпоративной культуры [21].

Корпоративное обучение представляет собой отдельное научное направление, посредством которого происходит получение профессиональных знаний, умений и навыков сотрудниками государственного аппарата. Помимо развития корпоративной культуры, обучение сотрудников одного государственного органа власти также повышает эффективность работы каждого чиновника в отдельности и всей структуры в целом. Общепринятыми формами организации корпоративного обучения являются преимущественно, тренинги, семинары, мастер-классы, деловые игры и т.д. Единственный минус данного метода – по окончании образовательного процесса служащим не выдается никакого документа, подвергающего прохождение обучения.

Исходя из достоинств и недостатков каждого из методов обучения, авторами было предложено оптимальное соотношение в целях реализации компенсаторного механизма и повышения эффективности обучения (Рис. 1).

Следует отметить, что в рамках системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих существует достаточно большое количество инструментов обучения. На сегодняшний день они используются в соответствии с программами переподготовки и повышения квалификации и направлены на развитие профессиональных компетенций, определенного типа мышления и поведения. Несомненно, качество и эффективность образовательных программ, а также соответствующий выбор форм и методов организации образовательного процесса напрямую зависит от целей и задач, направлений деятельности каждого государственного органа и требует индивидуального подхода к каждому сотруднику со стороны преподавателя.

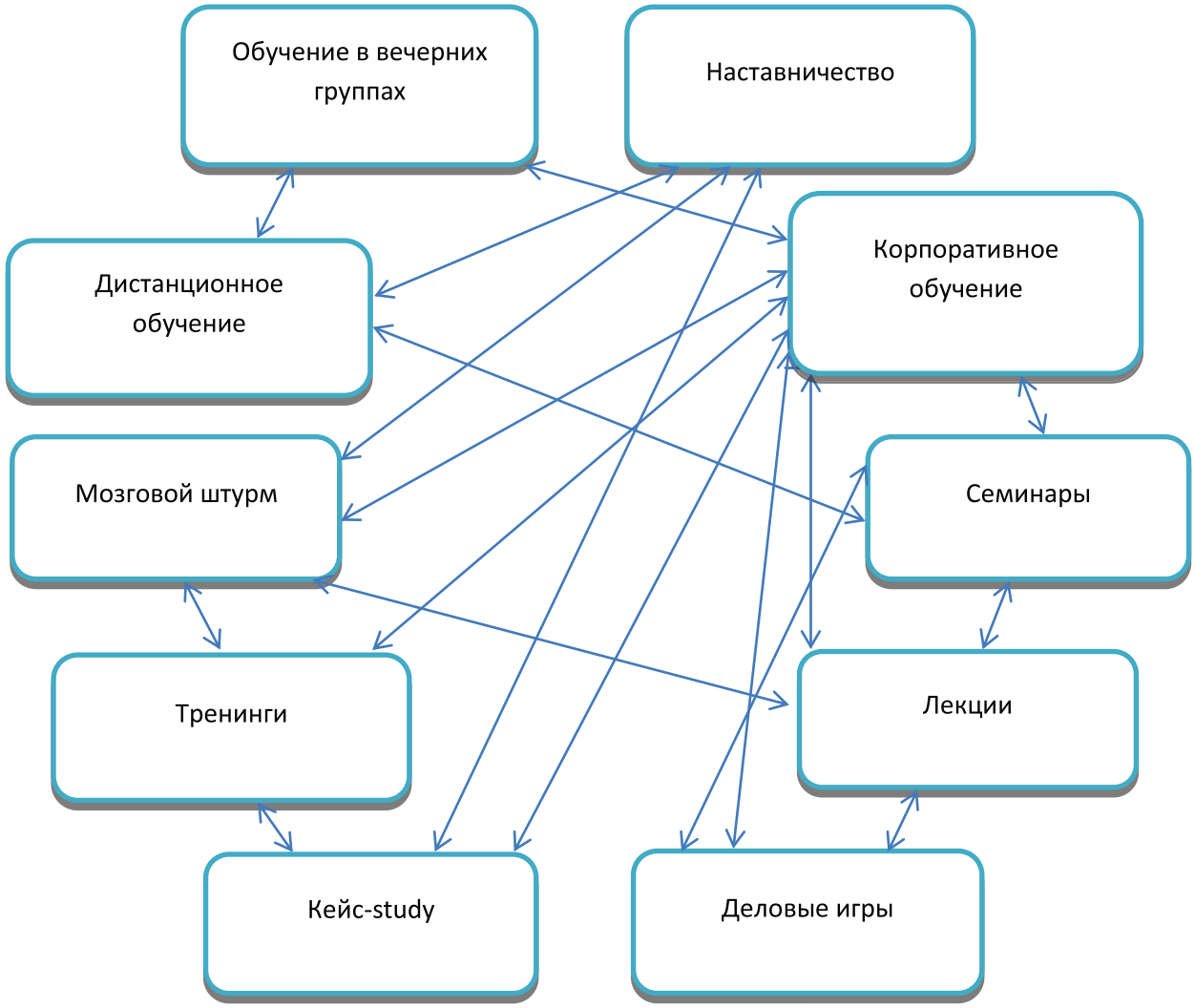

Рисунок 1 – Модель оптимального соотношения методов профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации

Анализ результатов исследования

В целях оценки эффективности методов и форм профессионального развития государственных гражданских служащих нами был проведен опрос. Выбор Министерства общего и профессионального образования Свердловской области в качестве государственного органа, где можно провести исследование в соответствии с указанной темой статьи, можно обосновать следующими положениями. Во-первых, Министерство является государственным органом, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в том числе и в сфере дополнительного профессионального образования. Во-вторых, данный орган власти ведет работу по взаимодействию с Департаментом кадровой политики Администрации Губернатора Свердловской области по вопросам разработки и принятия соответствующих образовательных программ, а также порядка предоставления государственной гарантии на получение дополнительного профессионального образования.

Для того чтобы проанализировать специфику системы обучения и повышения квалификации государственных гражданских служащих выбранного органа власти, был проведен социологический опрос в форме сплошного анкетирования для получения и последующей обработки статистических данных.

Следует отметить, что в связи с малым объемом генеральной совокупности (127 го-

сударственных гражданских служащих [22]) выборка не проводится – производится сплошной опрос, который не требует соблюдения правила репрезентативности. По факту было опрошено меньше сотрудников государственного органа, чем планировалось (95 государственных гражданских служащих). Данное решение было принято отделом кадров, который оказывал помощь в организации опроса, и не включил в список Министра, его Заместителей и начальников Департаментов.

В рамках проводимого исследования, респондентам было предложено ответить на 25 вопросов и, тем самым оценить степень эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Ряд вопросов в анкете имеет общий характер, а некоторые из них позволяют определить внутренние и внешние факторы, побуждающие чиновников стремиться к получению новых знаний и отражающих «проблемные зоны» в системе дополнительного профессионального образования.

Один из вопросов был связан с ожиданием государственных гражданских служащих от системы дополнительного профессионального образования. Вопрос был направлен на определение того, что, по мнению чиновников, должно давать профессиональное обучение с выбором нескольких вариантов ответов из предложенного списка. Наиболее частными ответами оказались следующие:

1) получение конкретных знаний для решения служебных задач;

2) получение дополнительной полезной в работе информации (приращение дополнительной информации к уже имеющейся базе знаний);

3) повышение заработной платы и т.д. (Таблица 3).

Таблица 3. Индексы ожиданий от дополнительного профессионального обучения

Ожидаемые результаты	Индексы ожиданий
	Частота
1) повышение уровня развития деловых и личностных качеств	18
2) повышение разряда, должности	11
3) учет при аттестации	22
4) получение конкретных знаний для решения служебных задач	48
5) получение дополнительной, полезной в работе информации	34
6) расширение личных профессиональных контактов	18
7) расширение кругозора, эрудиции	28
8) повышение зарплаты	32
9) ничего особенного	1

Помимо определения соответствующих индексов ожидания государственных гражданских служащих, отражающих непосредственно то, чего конкретно хотят получить чиновники от образовательного процесса, в ходе опроса также были определены основные факторы, которые, по мнению представителей органов государственной власти, препятствуют развитию профессиональных и личностных компетенций. Для большей наглядности ответы респондентов были проранжированы и представлены в Таблице 4.

Из данных таблицы можно видеть, что на первом месте идет такая объективная причина как несоответствие программ профессионального обучения служебным функциональным обязанностям (предоставление общей информации о систем государственной гражданской службы). Также, наблюдается отсутствие разделения учебных групп по категориям и группам должностей, что в свою очередь, влияет на качество усвоения необходимой информации. Если говорить о механизмах, используемых в процессе обучения, то, по мнению респондентов, предлагаемые для прохождения переподготовки учебные программы не достаточно эффективны в силу того, что на практике используются традиционные методы подготовки, либо просто ведется беседа с преподавателем в форме семинарского за-

нятия на темы, указанные в учебном плане и не всегда отвечающие целям которые ставят перед образовательным учреждением орган государственной власти.

Таблица 4. Факторы, которые препятствуют развитию профессиональных и личностных качеств

Факторы	Частота
1) Несоответствие программы профессионального обучения служебным функциональным обязанностям	35
2) Отсутствие системы управления карьерой государственного служащего	17
3) Отсутствие вакантных должностей	20
4) Недостаточный уровень развития деловых и личностных качеств служащего	18
5) Отсутствие разделения учебных групп по категориям и группам должностей	31
6) Недостаточно эффективное сочетание методов обучения	28
7) Другое	1

Для того чтобы оценить качество и эффективность предоставления образовательных услуг, при формировании бланка анкеты были предусмотрены вопросы, позволяющие определить каким формам и методам обучения государственные гражданские служащие Министерства отдают большее предпочтение. Как можно видеть из данных, приведенных на Рисунке 2, наиболее эффективной формой для обучения опрошенные считают профессиональную переподготовку, аргументируя свой выбор тем, что курсы носят более целенаправленный характер и более широко и активно используют обобщение практического опыта. Помимо этого служащие могут проходить обучение на рабочем месте и углубленно изучать специфику деятельности органа власти в процессе ротации кадров либо выезда на обучение в иные межведомственные организации, после чего сразу же применяют полученные знания на практике.

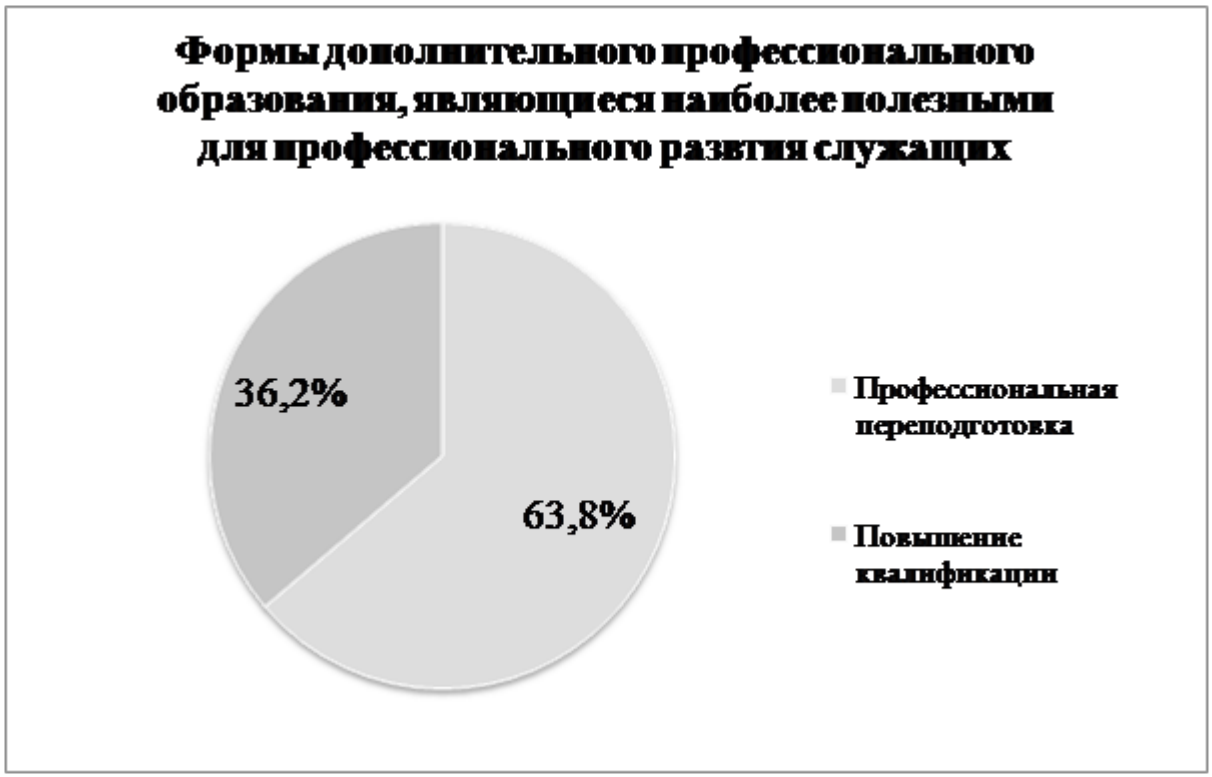

Рисунок 2 – Формы дополнительного профессионального образования, являющиеся наиболее полезными для профессионального развития служащих

Чуть больше внимания было уделено результатам вопроса, направленного на оценку наиболее эффективных и полезных, на взгляд государственных гражданских служащих Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, методов обучения. Согласно данным Рисунка 3 для профессионального развития государственных гражданских служащих, таковыми они считают, прежде всего, анализ конкретных ситуаций и решение кейс-study, тренинги, семинары и беседы по актуальным вопросам. Причем, скорее всего это мнение опирается на личный опыт прохождения таких методов профессионального обучения, а также возможности сравнения методики преподавания в различных образовательных организациях и межведомственных органов власти.

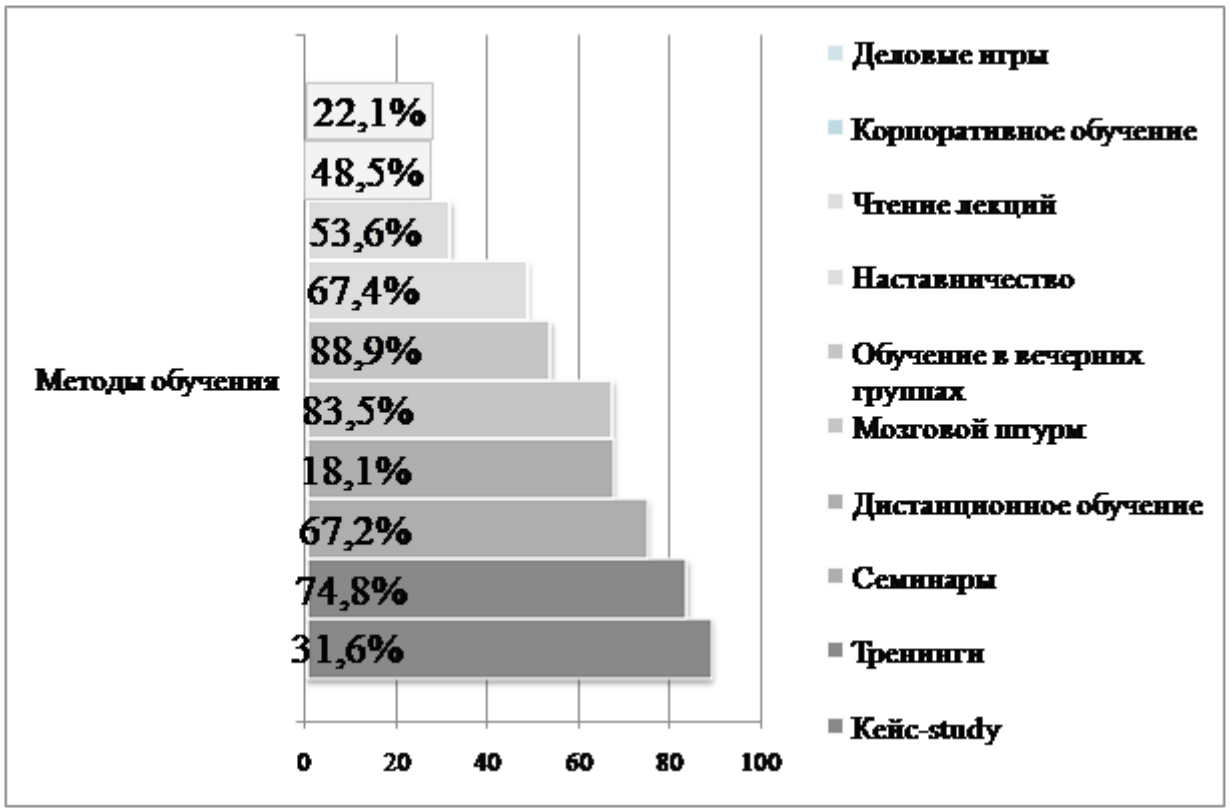

Рисунок 3 – Формы обучения по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации

Свой выбор государственные гражданские служащие аргументируют тем, что только благодаря использованию преимущественно практических методов обучения они усваивают необходимую информацию, так как могут с учетом уже имеющихся знаний, полученных не только в рамках базового образования, но и в процессе исполнения должностных обязанностей (стаж работы), более объективно и конструктивно решать те или иные вопросы, к примеру, при разборе кейсов, а также своевременно получать обратную связь.

Помимо оценки форм и методов обучения, степень эффективности также можно оценить посредством анализа основных результатов прохождения профессиональной переподготовки и курсов повышения квалификации, а также достаточно ли они получают знаний для осуществления профессиональной деятельности. Две трети опрошенных заявили, что они уже использовали полученные знания в своей практической работе (т.е. можно предполагать, что преобразовали их в умения). Каждый пятый дал следующий ответ: «доложили своим коллегам на совещании о содержании обучающей программы». Это также можно считать позитивным моментом, поскольку такого рода информация формиру-

ет дополнительный стимул к непрерывному образованию у тех, кто еще не проходил соответствующей профессиональной переподготовки. Хотя следует отметить, что среди ответов были варианты типа «ничего нового, относящегося к работе», однако таких вариантов единицы.

Таким образом, целесообразно отметить, что, не смотря на существующие проблемы, государственные гражданские служащие заинтересованы в систематическом получении новых знаний, навыков и умений в соответствии с их занимаемыми должностями. По их мнению, для того чтобы система мотивации в области дополнительного профессионального образования работала лучше, а информация усваивалась эффективнее, необходимо наладить связь между потребностью в дополнительной профессиональной подготовке, уверенностью в том, что результаты профессиональной деятельности достигнуты благодаря дополнительному профессиональному образованию (чем выше уверенность, тем чаще возникает потребность), а также между потребностью и наличием представлений о том, какими должны быть результаты профессиональной деятельности (обратная связь – чем ниже уровень уверенности в том, что представления имеются, тем сильнее потребность).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Горб В.Г. Образовательная система повышения квалификации государственных и муниципальных служащих субъекта Российской Федерации: Учебное пособие. Екатеринбург, 2010. 64 с.
2) Ракевич И.В., Чепляев В.Л. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих: мотивация и приоритеты // Вестник Поволжской Академии государственной службы им. П.А. Столыпина: Научный журнал. Саратов: Изд. ПАГС, 2006. № 11. С. 148–154.
3) Илларионова Л.А. Теоретические аспекты профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих в Российской Федерации // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2012. № 5. С. 69–75.
4) Касьянов А.А. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих Российской Федерации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2014. № 10. С. 143–145.
5) Мартынов А.В. Современные методы организации и проведения курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих: Учебно-методическое пособие. Нижний Новгород, 2012. 42 с.
6) Харитонова А.М. Государственная служба: перспективы кадрового развития [Электронный ресурс] // Экономика. Государство. Общество. 2013. № 4. URL: http://ego.uapa.ru/ru/issue/2013/04/6/ (дата обращения: 17.04.2017 г.)
7) Рассохин А.В. Технология переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих: историко-правовой аспект [Электронный ресурс] // Чиновник. 2004. № 1. URL: http://chinovnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2004/01/19/ (дата обращения: 21.05.2017 г.)
8) Богатырева Г.А., Ракевич И.В., Рыбалкин А.А. Применение инновационных форм обучения государственных и муниципальных служащих при получении дополнительного профессионального образования // Вестник ПАГС. 2006. № 10. С. 118–124.
9) Слинько О.Л. Международный опыт подготовки специалистов для государственной службы // Государственная и муниципальная служба в России: опыт, проблемы, перспективы. Воронеж, 2010. С. 132–136.
10) Лукьяненко В.И. Государственный аппарат России: проблемы организации, управления, контроля. М.: Изд. РАГС, 2004. 134 с.
11) Магомедов К.О., Турчинов А.И. Государственная служба и кадровая политика. Теория и практика. М.: Изд. РАГС, 2007. 272 с.

12) Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации: Учебный курс / Гришковец А.А. М.: Дело и Сервис, 2003. 464 с.
13) Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 06 мая 2008 г. № 362 (в ред. от 02 июня 2016 г.) В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
14) О концепции развития системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 07 ноября 2013 г. № 476-п // Собрание законодательства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. 2013. № 11 (часть I). Ст. 1367.
15) Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30 июля 2016 г.) В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
16) О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс]: Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 (в ред. от 08 марта 2015 г.) В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
17) Дьячков Т.В. Дистанционные образовательные технологии в обучении государственных гражданских служащих // Роль образования в формировании экономической, социальной и правовой культуры: Сб. науч. тр. СПб: Изд. СПбУУиЭ, 2014. С. 476–478.
18) Быстрых Л.Ф. Информационные технологии дистанционного обучения в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации [Электронный ресурс] // Чиновник. 2006. № 3. URL: http://chinovnik.uapa.ru/ru/issue/2006/03/9/ (дата обращения: 18.05.2017 г.)
19) Безлепкина Е. Современные методы обучения персонала. [Электронный ресурс] // Национальная гильдия профессиональных консультантов. URL: http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learnining%20methods.pdf (дата обращения: 25.05.2017 г.)
20) Организация кадровой работы в органах государственного и муниципального управления / Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В.: Учебное пособие для вузов. Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2015.
21) Литвинюк А.А. Управление персоналом. М.: Изд. Юрайт, 2012. 434 с.
22) Отчет о расходах и численности работников Министерства общего и профессионального образования Свердловской области за 2015 год. Сайт Министерства общего и профессионального образования Свердловской области [Электронный ресурс] // Министерство общего и профессионального образования Свердловской области. URL: http://www.minobraz.ru/files/otchet_o_raskhodakh_i_chislennosti_rabotnikov_ministerstva_obshhego_i_professionalnogo_obrazovanija_sverdlovskojj_oblasti_za_2015_god.pdf (дата обращения: 05.06.2017 г.)

УДК 331.1

Созарукова Ф.М.[1]

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ СПЕЦИАЛИСТОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация. В данной статье рассматривается кадровый дефицит медицинского персонала, а именно врачебного состава. Анализ зарубежного опыта показывает растущую ориентацию кадровой политики, направленную на достижение структуры врачебных кадров, соответствующей потребности системы здравоохранения и общества в целом. Распределение выпускников медицинских вузов – одно из решений острой проблемы дефицита врачей.

Ключевые слова: кадровый дефицит, система здравоохранения, кадровый потенциал, проблемы здравоохранения, медицинские учреждения, распределение выпускников, пути решения.

Sozarukova F.

PERSONNEL SHORTAGE OF HEALTHCARE PROFESSIONALS: CAUSES AND SOLUTIONS

Abstract. This paper discusses the personnel shortage of medical personnel, namely the medical staff. The analysis of foreign experience shows the growing orientation of personnel policy aimed at achieving the structure of medical personnel that corresponds to the needs of the health care system and society as a whole. The distribution of medical graduates is one of the solutions of the acute problem of doctors shortage.

Keywords: personnel shortage, health care system, personnel potential, health problems, medical institutions, distribution of graduates, solutions.

В российском здравоохранении традиционно существует дефицит медицинских кадров (особенно в сельских территориях), на что обращается внимание многих ученых и практиков в работах и докладах [1, 2,]. По данным Минздрава Российской Федерации, которые приводит в своей работе Титова Е.Я. [3], не хватает 148,2 тысячи врачей и более 800 тысяч медсестер. Одной из главных причин низкой укомплектованности штата и нехватки медицинских кадров является недостаточно высокий уровень оплаты труда в системе здравоохранения в сравнении с рядом других отраслей экономики. При этом даже ее повышение не всегда позволяет мотивировать медицинский персонал к увеличению производительности труда, по причине уже имеющейся перегрузки работой. К тому же, по мнению Ошкординой А.А. [4], негативное влияние оказала реализация Федерального закона «О специальной оценке условий труда», согласно которому произошло сокращение срока отпусков; увеличение продолжительности рабочего времени; уменьшение разных доплат за вредные условия работы специалистов здравоохранения.

Серьезное отрицательное воздействие на деятельность всей системы оказывают возрастающая нехватка медицинских специалистов (мы говорим именно о врачах), постоянное снижение показателей укомплектованности врачами, что, безусловно, сказывается на снижении доступности и качества мед. помощи населению.

[1] *Созарукова Фарида Муратбиевна*, специалист отдела кадров РГБУЗ «Зеленчукская ЦРБ», КЧР, e-mail: vipsozarukova@mail.ru, тел.: 8-988-617-38-88.
Farida Sozarukova, HR specialist, “Zelenchuk Central Regional Hospital”, Karachaevsk and Cherkessk Republic, e-mail: vipsozarukova@mail.ru, tel.: 8-988-617-38-88.

Выделяют ряд основных проблем, которые вызывают дефицит кадров в здравоохранении:

– низкий уровень оплаты труда медицинских работников;

– отсутствие престижности у профессии врача;

– не регулирование численности внебюджетных мест при приеме в ординатуру;

– низкий уровень развития ГЧП в сфере здравоохранения.

В странах Европы, США, Канаде и Австралии врач воспринимается как профессиональная элита общества. Государство этих стран предъявляет высокие требования к уровню подготовки и квалификации врача. Отсюда и высокий уровень оплаты труда.

Для сравнения, в Германии средняя зарплата врача более чем в 2 раза выше среднего уровня зарплаты по стране, в США – в 5 раз, – рассказала Ксения Медведева, руководитель департамента исследований в медицине и фармацевтике MAR CONSULT. – У нас, по разным данным – в 1,1–1,5 раза. Сравнивать уровень дохода врачей в России и странах Запада в деньгах вообще смысла не имеет – это числа разного порядка.

В западном здравоохранении предусмотрена система вознаграждения: существуют программы оплаты результатов стационарной помощи. С 2004 года в Великобритании врачи общей практики получают бонусы, исходя из оценки деятельности врачей. Значение программ вознаграждения растёт, тем не менее, доля надбавок составляет 3–5% общего размера заработной платы. Основой оплаты труда остаётся базовая часть, которая зависит от сложности выполняемой работы, опыта и компетенций.

Врачи в России совмещают работу на нескольких местах из-за низкого уровня оплаты труда. В западных странах распространена практика совмещения докторами амбулаторного приёма и работы в стационаре, но это не является формой дополнительного заработка. Зарубежная практика совмещения – это способ обеспечения преемственности ведения пациентов: врач принимает пациента в приёмной и в случае необходимости продолжает лечение в больнице. Такая форма привлекает пациентов и повышает квалификацию врача, так как работа в стационаре расширяет профессиональный кругозор амбулаторного специалиста и обеспечивает непрерывность ведения пациента. Государство поддерживает такой подход в кадрах.

Для решения этой непростой ситуации руководство Министерства здравоохранения России решило пойти на ряд фундаментальных мер:

– совершенствование оплаты труда и переход на эффективный контракт;

– внедрение новой формы целевой контрактной подготовки медицинских работников;

– создание Федерального регистра об уровне квалификации, возрастной и гендерной структуре медицинских работников в регионах.

По мнению большого количества российских врачей, переход на эффективный контракт сведется к интенсификации труда, но никак не скажется на его оплате. Федеральный регистр скорей всего не устраняет дисбаланс кадров и не способствует формированию мер социальной поддержки медработников. Как только выпускник или ординатор завершит обучение, его место окажется вакантным, и обязательства по целевому набору могут не выполняться. Так как проблемы все же есть, те меры, которые инициированы Министерством здравоохранения РФ и регионами нужно только приветствовать.

В тоже время еще один вопрос, который становится не менее актуальным, это материальное стимулирование труда медицинского персонала. Большой спектр видов работ в медицинской сфере, отсутствие четких критериев результативности труда, объективной оценки качественных показателей работы, недостаток количественных показателей измерения труда – все это делает необходимым формирования общих методических подходов к разработке стимулирующей системы финансового вознаграждения и решения кадровых вопросов, в частности кадрового обеспечения медицинских учреждений.

В Бюджетном послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике

в 2018 году отмечалось, что в 2019–2024 гг. на развитие системы здравоохранения из всех источников потребуется ежегодно направлять в среднем более 4 % ВВП. Но стремиться нужно, безусловно, к 5%. В целом, если говорить об абсолютном выражении, это означает, что общие объемы расходов на здравоохранение должны увеличиться вдвое.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предполагалось:

– повышение к 2018 году средней заработной платы врачей до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе;

– повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) до 100% от средней заработной платы в соответствующем регионе, работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), – до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе [5].

Но какова реальная картина на сегодняшний день, по мнению Л.М. Рошаля [6], поручение президента России Владимира Путина об увеличении заработной платы врачам привело не к увеличению государственных расходов на заработную плату, а к придуманной финансистами «оптимизации» со всеми негативными последствиями. В стране острый кадровый дефицит: не хватает врачей в первичном звене, не хватает узких специалистов. И «оптимизация» не решила кадровую проблему. Отсюда и невозможность получить лечение вовремя. Л.М. Рошаль [6] отметил, что необходимо иметь план, каким образом мы будем ликвидировать кадровый дефицит. Это должен быть государственный план, четко проработанный, с выделенным финансированием. Но пока такого плана на государственном уровне нет.

Низкая престижность профессии врача в России в большинстве своем является следствием низкой оплаты труда медработников.

К сожалению, сейчас все чаще врач воспринимается не как специалист, эксперт, а как сотрудник сферы обслуживания, – прокомментировала проблему руководитель департамента исследований в медицине и фармацевтике MAR CONSULT Ксения Медведева. – Такие убеждения формируются не за один год, и поменять их быстро не получится (очень похоже на ситуацию с учителями). По данным наших опросов, почти 40% докторов отмечают, что не ощущают уважения к себе со стороны общества, окружающих в связи со статусом врача (довольно высокий процент). Около 65% отмечают, что не видят положительной динамики в плане интереса к профессии со стороны молодежи, около 20% даже отмечают отрицательную динамику.

Стимулирование труда медицинского персонала, для обеспечения высоких результатов их труда, является важнейшей задачей, которую можно решать как при помощи методов мотивации, так и в целом системой управления персоналом.

Организационно-правовой статус врачей в западном здравоохранении отличается от положения российских врачей. В больницах врачи работают по найму, но в сфере амбулаторной помощи основной субъект – частнопрактикующий врач, который действует в составе индивидуальных или групповых практик.

Такой статус имеет ряд преимуществ:

– обеспечивает широкую самостоятельность врача в решении медицинских, организационных и экономических задач;

– обусловливает единоличную ответственность – за результаты врачебной практики отвечают сами врачи, а не организация.

Одной из основных причин дефицита врачей И.М. Шейман, С.В. Сажина [7] отмечают, что в отличие от зарубежной практики в России государство не регулирует численность и структуру внебюджетных мест при приеме в ординатуру, их определяют сами медицинские вузы, что является питательной средой для

формирования устойчивых диспропорций кадровых ресурсов. Вузы заинтересованы в обеспечении нагрузки преподавательских кадров и получении дополнительных доходов, поэтому на платной основе готовят врачей популярных специальностей, чья деятельность ориентирована преимущественно на платежеспособный спрос – стоматологов, дерматовенерологов, гинекологов, урологов и прочее: так, число бакалавров, специалистов и магистров по стоматологии выросло в период 2006–2015 гг. на 73%, в то время как общее число студентов в медицинских вузах увеличилось лишь на 35% [7]. Медицинские вузы, сталкиваясь с проблемой недофинансирования, «добирают» финансовые средства, прежде всего за счет «капитализируемых» профессий.

Как следует из Таблицы 1, доля внебюджетного приема студентов по стоматологии составляет 72%, по фармации – 62% (и это при очень высокой насыщенности рынка стоматологическими услугами и аптеками). Почти половина студентов, проходящих обучение по наиболее массовой специальности «лечебное дело», учатся на платной основе. Вполне очевидно, что большинство из них ориентированы на получение в будущем узких специальностей, приносящих высокий доход, однако им предстоит сложный путь поиска сначала места в ординатуре, а затем и места работы, поскольку спрос на гинекологов, урологов, косметологов, хирургов и иные популярные профессии очень незначителен, а менее популярные специальности вряд ли будут для них привлекательными. Иными словами, государство, не вмешиваясь в структуру внебюджетного приема, на практике поощряет будущие кадровые диспропорции.

Таблица 1. Распределение численности студентов медицинских специальностей, обучающихся в специалитете, в зависимости от источников финансирования, 2016 г.

Специальность	Всего студентов на всех курсах, чел.	Обучающихся за счет бюджетов всех уровней		Обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг	
		Чел.	%	Чел.	%
Лечебное дело	142525	74970	52,6	6755	47,2
Педиатрия	42383	29794	70,3	125589	29,7
Стоматология	38900	10840	27,9	28060	72,1
Медико-профилакт. дело	9212	7213	78,3	1999	21,7
фармация	28647	10910	38,1	17737	61,9
Медицинская биохимия	2064	1340	64,9	724	35,1
Медицинская биофизика	619	509	82,2	110	17,8
Медицинская кибернетика	698	371	53,2	327	46,8

Источник: Распределение численности студентов по курсам, направлениям подготовки и специальностям» сводной общероссийской таблицы по формам № ВПО-1 за 2016 г. URL: http://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2016 (дата обращения: 27.11.2018 г.)

В 2016 г. Минздрав России впервые ограничил количество мест для приема граждан по договорам с физическими и юридическими лицами для каждого из подведомственных учреждений, реализующих программы ординатуры. Это ограничение распространялось только на выпускников, завершивших освоение программ специалитета по новым образовательным стандартам высшего образования. (В 2016 г. это были выпускники стоматологических и фармацевтических факультетов образовательной политики, которая решает не только проблемы собственно подготовки медицинских кадров, при этом усиливается взаимодействие этих направлений государственной политики.)

Анализ зарубежного опыта показывает, что в большинстве западных стран экстенсивное увеличение численности врачей и среднего медицинского персонала не исчерпывает проблематики кадрового обеспечения. Растущее значение приобретает стратегия структурных

сдвигов, призванная обеспечить соответствие структуры кадров реальным потребностям отрасли в частности и общества в целом. Кадровое обеспечение (прежде всего новые подходы к планированию и регулированию структуры кадров) определяет содержание образовательного процесса, но и влияет на структурные параметры.

В России структурная составляющая кадровой и образовательной политики оказалась ослабленной. Действующие методы планирования и регулирования кадров во многом воспроизводят структурные диспропорции кадрового состава отрасли, однако в последние годы предпринимаются попытки исправить положение, но результаты пока неочевидны.

Одним из действенных методов сокращения числа дефицита врачей, особенно на селе, стало бы обязательное распределение выпускников медицинских вузов, которые обучались на бюджетной основе. Таким образом, пополнится первичное звено, решится проблема дефицита врачей в сельской местности и рабочих поселках, а также в отдаленных регионах.

Также одним из направлений решения кадрового дефицита может послужить развитие государственно-частного партнерства в здравоохранении. Государственно-частное партнерство является эффективным инструментом решения ряда важных социально-экономических задач, в том числе способствующим повышению качества обслуживания пациентов и доступности дорогостоящих видов лечения, а также модернизации системы информирования, повышению уровня квалификации медицинского персонала. «Как показывает мировая практика, совместная работа государства и бизнеса и в системе обязательного медицинского страхования, и в проектах по модернизации системы здравоохранения на основе государственно-частного партнерства более эффективна, чем в тех случаях, когда система здравоохранения находится исключительно в ведении государства. В России интеграция частных инвесторов в государственное здравоохранение только начинает развитие. Государство готово использовать профессионализм и опыт частного сектора в развитии современных форм проектного финансирования, организации управления собственностью и хозяйственной деятельностью объектов», – сообщил Заместитель Министра здравоохранения РФ Сергей Краевой. Задача устранения диспропорций в конкуренции между государственными и частными поставщиками медицинских услуг закреплена в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 [8].

Внедрение механизмов ГЧП на национальном уровне позволит ускорить развитие рынка медицинских услуг, а также будет способствовать формированию эффективной конкурентной среды, оптимизации управления финансовыми ресурсами, повышению качества и увеличению числа оказываемых услуг. Помимо этого, развитие государственно-частного партнерства повлияет на понижение дефицита специалистов в здравоохранении.

Для существенного облегчения острой проблемы дефицита врачей, можно предложить несколько направлений деятельности:

– устанавливать целевые показатели снижения разрыва в уровне обеспеченности врачами сельской и городской местности. На сегодняшний день этот разрыв очень велик и составляет 14,5 и 45,2 врачей соответственно на 10 тыс. жителей [9]. Методика планирования кадров для сельской местности должна устанавливать сближение этих показателей как минимум до двукратного уровня;

– установить обязательное распределение выпускников медицинских вузов, которые обучались на бюджетной основе;

– обеспечить разработку перспективного плана развития кадровых ресурсов. Текущее планирование кадров должно дополняться перспективным с расширением горизонта до 2030–2035 гг., для чего необходимо создать новую институциональную структуру планирования кадров. Недостатки планирования в России во многом определяются ограниченными ресурсами для проведения детальной плановой работы, чрезмерной централизацией планирования;

– развивать и внедрять механизмы государственно-частного партнерства в здравоохранении;

– усилить регулирование структуры приема на внебюджетные места в ординатуре. Предлагается внести поправки в закон «Об образовании», предусматривающие установление государственного регулирования приема студентов в ординатуру в медицинских вузах по специальностям на все места обучения независимо от источника его финансирования. Главный механизм этого регулирования – определение структуры ресурсов вузов по отдельным специальностям, в том числе состава учебных кафедр и профессорско-преподавательского состава, т.е. регулирование предложения образовательных услуг.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Наджафова М.Н. Трудовые ресурсы как фактор повышения эффективности функционирования отрасли здравоохранения // Научный альманах Центрального Черноземья. 2014. № 2. С. 146–148.
2) Хурцилава О.Г. Обеспеченность населения врачами первичного звена здравоохранения: факты, тенденции и прогнозы / О.Г. Хурцилава, В.С. Лучкевич, М.В. Авдеева, Д.Л. Логунов // Вестник Северо-Западного государственного медицинского университета им. И.И. Мечникова. 2015. Т. 7. № 3. С. 66–72.
3) Титова Е.Я. Кадровая политика в здравоохранении: риски и пути решения // Анализ риска здоровью. 2017. № 1. С. 125–131.
4) Ошкордина А.А. Оценка использования трудовых ресурсов в медицинских учреждениях // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2016. № 27-2. С. 104–108.
5) Кадыров Ф.Н. Эффективный контракт в здравоохранении // Менеджер здравоохранения. 2013. № 2. [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-zdravoohranenii (дата обращения: 13.10.2018 г.)
6) Рошаль Л.М. Дефицит медицинских кадров – это общероссийская проблема [Электронный ресурс] // MEDRUSSIA. URL: https://medrussia.org/7549-deficit-medicinskikh-kadrov/ (дата обращения: 10.11.2018 г.)
7) Шейман И.М, Сажина В.И. Кадровая политика в здравоохранении: как преодолеть дефицит врачей [Электронный ресурс]. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-v-zdravoohranenii-sravnitelnyy-analiz-rossiyskoy-mezhdunarodnoypraktiki (дата обращения: 11.11.2018 г.)
8) Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (дата обращения: 15.12.2018 г.)
9) Росстат: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://rosstatistika.ru (дата обращения: 31.10.18 г.)

ФИНАНСЫ

УДК 336.025

Ионина Т.Р.[1]

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ БАНКОВСКОГО КОНТРОЛЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ

Аннотация. В статье освещена проблема возрастающих рисков легализации денежных средств, полученных преступных путем, и финансирования терроризма с участием представителей банковского сектора. Рассмотрены основные меры используемые банками при реализации внутреннего контроля, а также предложены новые методы выявления сомнительных операций клиентов.

Ключевые слова: противодействие легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, ФАТФ, банковский сектор, внутренний контроль, сомнительные операции.

Ionina T.

IMPROVING OF BANKING SUPERVISION METHODS ON COMBATING LEGALIZATION OF INCOME OBTAINED BY CRIMINAL MEANS

Abstract. The paper highlights the problem of increasing risks of money laundering and financing of terrorism with the participation of representatives of the banking sector. The main measures used by banks in the implementation of internal control in the framework of anti-legalization policy are considered, as well as new methods for identifying suspicious transactions of customers are proposed.

Keywords: combating money laundering and terrorism financing, FATF, banking sector, internal control, suspicious transactions.

В связи с возросшим объемом «серых» инвестиций в легальную экономику проблема противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма не теряет своей актуальности. Большинство стран мирового сообщества осознают общественную опасность этого явления и выражают обеспокоенность его широким распространением в мировом хозяйстве. Тенденция роста объемов отмывания денег является тревожным сигналом и все больше угрожает надежности мировой финансовой системы. В мировой статистике экономических преступлений такое понятие, как легализация доходов, занимает одну из лидирующих позиций.

В качестве реакции на возрастающие угрозы целостности финансовой системы рядом международных и региональных организаций и структур сформирована глобальная система противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (далее – ПОД/ФТ).

Наибольшее влияние на развитие международной системы ПОД/ФТ оказывает Группа разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег (далее – ФАТФ). Этот независимый межправительственный орган, образованный в 1989 году по решению стран «Большой семерки», уполномочен устанавливать международные стандарты и содействовать эффективному применению правовых,

[1] *Ионина Татьяна Романовна*, специалист Федеральной службы по финансовому мониторингу, г. Ессентуки.
Tatyana Ionina, Specialist of the Federal Financial Monitoring Service, Essentuki

регулирующих и оперативных мер по борьбе с отмыванием денег, финансированием терроризма, финансированием распространения оружия массового уничтожения (далее – ОД/ФТ/ФРОМУ), а также осуществлять оценки соответствия национальных систем ПОД/ФТ этим стандартам. Основным инструментом ФАТФ в реализации своего мандата являются 40 рекомендаций в сфере ПОД/ФТ и 9 специальных рекомендаций в сфере противодействия финансированию терроризма, разработанные после 11 сентября 2001 года.

В июне 2000 г. ФАТФ впервые опубликовала «черный» список стран и территорий, не сотрудничающих в деле борьбы с отмыванием капиталов. Так, помимо России в список включили Доминикану, Израиль, Ливан, Лихштейн, Маршалловы острова, Науру, Ниуэ, Панама, Филиппины, Сент-Киттс и Невис, Сент-Винсент и Гренадины и так далее. Это послужило серьезным толчком для активизации создания системы ПОД/ФТ в нашем государстве.

Россия получила статус члена ФАТФ в 2003 году, проделав для этого серьезную работу, выраженную в принятии базового Федерального закона от 7 августа 2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» (далее – Федеральный закон № 115-ФЗ), а также в создании Комитета Российской Федерации по финансовому мониторингу (с 2004 г. – Федеральная служба по финансовому мониторингу), далее – Росфинмониторинг, отвечающего за взаимодействие целого ряда государственных министерств, служб и ведомств (МВД России, Банк России, ФНС России, ФССП России, Минюст России, ФТС России, ГИПН России и др.) в сфере ПОД/ФТ.

В 2008 году прошел третий раунд взаимной оценки, который проводился экспертами ФАТФ и двух региональных групп по типу ФАТФ. Начиная с 2010 года, на пленарных заседаниях Российская Федерация постоянной основе представляла отчеты о результатах совершенствования национальной «антиотмывочной» системы. В итоге в 2013 году наша страна была снята с мониторинга до проведения нового раунда взаимных оценок, намеченного на 2019 год.

Таким образом, финансовый мониторинг представляет собой двухуровневый контроль финансовых транзакций в целях выявления и противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма. На государственный уровень возлагается обязательный контроль, а на корпоративный – внутренний контроль.

Под обязательным контролем подразумеваются меры, принимаемые Росфинмониторингом в части контроля операций с денежными средствами или иным имуществом на основании сведений, получаемых, в том числе и от кредитных организаций [1].

В рамках внутреннего контроля кредитными организациями осуществляется соблюдение предварительно разработанных правил внутреннего контроля, назначение специальных должностных лиц, ответственных за их реализацию, выполнению требований законодательства по идентификации клиентов и их бенефициаров и так далее.

В современных условиях одним из основных каналов легализации преступных доходов и финансирования терроризма выступают представители банковского сектора. Их вовлечение в сомнительные схемы по ОД/ФТ обусловлено разнообразием оказываемых услуг финансового посредничества и огромными объемами операций.

Данный взгляд находит свое подтверждение в научных работах ряда отечественных авторов. Так, например, Кузьменко Е.Б. [2] отмечает активное распространения схем по ОД/ФТ с участием представителей банковского сектора, Молова Л.А. [3] приводит классификацию рисков банковского сектора по ОД/ФТ, а также эффективные методы управления ими. Кузьменко Е.И. [4] в своей статье раскрывает принципы риск-ориентированного подхода кредитных организаций к идентификации клиентов и бенефициаров в рамках реализации мер внутреннего контроля.

Таким образом, банковский сектор является фундаментальным блоком национальной системы ПОД/ФТ, представители которого собирают, обрабатывают, сохраняют и передают в уполномоченный орган информацию о совершаемых населением финансовых опе-

рациях. Отсюда же исходит требовательный подход Банка России и Росфинмониторинга к организации и осуществлению банками мер внутреннего контроля.

Пренебрежение кредитными организациями правилами внутреннего контроля, их участие в преступных схемах по отмыванию денежных средств, обслуживание сомнительных клиентов наносит мощный удар как по национальной «антиотмывочной» системе, так, впоследствии, и по собственным законопослушным клиентам.

В качестве предупредительных мер вовлечения кредитных организаций в противоправную деятельность, направленную на отмывание доходов, в 2016 году по инициативе Росфинмониторинга был создан Совет комплаенс, в состав которого вошли представители частного сектора, осуществляющие операции с денежными средствами и иным имуществом.

В рамках работы этого консультативного органа происходит взаимодействие Росфинмониторинга и частного сектора, в том числе кредитных организаций, в целях выявления и минимизации рисков ОД/ФТ. Основной механизм данной площадки заключается в получении «обратной связи» от представителей частного сектора по обозначенным вопросам.

Совет комплаенс играет важную роль в национальной системе ПОД/ФТ поскольку позволяет его участникам:

- повысить оперативность информационного обмена о новых рисках и угрозах ОД/ФТ;
- достигнуть единообразного подхода к пониманию рисков и угроз ОД/ФТ;
- обмениваться передовым опытом и лучшими практиками в области ПОД/ФТ;
- обсуждать актуальную информацию об инициативах ФАТФ и других международных организаций.

В рамках работы Совета комплаенс под председательством Росфинмониторинга на постоянной основе проводятся заседания с участием представителей кредитных организаций по повышению качества информационного потока, обсуждению актуальных типологий ОД/ФТ, разработке критериев финансового поведения преступников, повышению прозрачности деятельности финансовых институтов, а также практическим вопросам соблюдения норм законодательства в сфере ПОД/ФТ.

Масштабы проблемы легализации преступных доходов для банковской системы России можно охарактеризовать количеством отозванных Банком России лицензий на осуществление банковских операций у кредитных организаций по причине нарушения «антиотмывочного» законодательства.

Так, при реализации надзорной функции Банком России в 2015 году выявлено 42 случая несоблюдения кредитными организациями требований Федерального закона № 115-ФЗ, что составило 44,7% от общего количества отозванных лицензий на осуществление банковских операций в тот период (94) [5]. На следующий год данный показатель снизился и был зафиксирован на уровне 36,5% (35 выявленных случаев) от общего количества отозванных Банком России лицензий (96) [6]. В течение 2017 года прослеживалось значительное сокращение использования Банком России категоричных мер по отношению к кредитным организациям, однако при этом доля фактов нарушения противолегализационного законодательства возросла и составила 47% (24) от общего показателя (51) [7].

В текущем году Банк России продолжает проведение политики, направленной на оздоровление банковского сектора. Так, с января 2018 года более 50 кредитных организаций лишились своих лицензий на осуществление банковских операций, в том числе и по причине несоблюдения требований «антиотмывочного» законодательства [8].

Только на территории Северо-Кавказского федерального округа с начала года запрет на осуществление банковской операций коснулся пяти региональных кредитных организаций, в деятельности которых установлены неоднократные нарушения требований законодательства в области ПОД/ФТ в части полноты и корректности направлявшейся в уполномоченной орган информации. Кроме того, некоторые из банков были вовлечены в проведение сомнительных операций, что свидетельствует о наличии в их деятельности реальной угрозы интересам кредиторов и вкладчиков.

Внутренний контроль, необходимость соблюдения которого для кредитных организаций закреплена законодательно, включает в себя совокупность мер и действий по выявлению операций, подлежащих обязательному контролю, разработке правил внутреннего контроля, назначению должностных лиц, ответственных за их реализацию, и так далее [1].

К основным мерам, предпринимаемым в коммерческих банках в целях осуществления ПОД/ФТ, можно отнести следующие:

1) идентификация клиентов и их бенефициаров;

2) выявление признаков сомнительных операций клиентов;

3) выявление операций, подлежащих обязательному контролю;

4) фиксирование и хранение информации об операциях, подлежащих обязательному и факультативному мониторингу;

5) оценка степени риска отмывания доходов и финансирования терроризма в действиях клиента;

6) предоставление сообщений в Росфинмониторинг.

При выявлении факта или наличия подозрения в осуществлении клиентом банка действий, направленных на ОД/ФТ, банки имеют право отказать клиенту в обслуживании до выяснения обстоятельств, заблокировать текущие счета клиента, расторгнуть договор о банковском обслуживании клиента, а также передать информацию в Росфинмониторинг. В этом случае клиент может обратиться в суд.

В целях повышения качества осуществляемого кредитной организацией внутреннего контроля, а также снижения риска ее вовлеченности в проведение преступных схем, направленных на ОД/ФТ, считаем целесообразным расширить существующий набор критериев, применяемых при мониторинге сомнительных операций клиентов, следующими позициями:

1) в случае выявления сотрудником ответственного подразделения банка операций, осуществляемых, по его мнению, в рамках одной и той же схемы, предположительно, направленной на ОД/ФТ, данный факт должен быть отражен при направлении информации в Росфинмониторинг;

2) при установлении ответственным сотрудником банка факта наличия аффилированных связей между участниками сделки, которые могут быть использованы в целях ОД/ФТ, данный факт также должен быть отражен при направлении сведений в Росфинмониторинг.

По нашему мнению, данные изменения позволят ускорить процесс обработки информации Росфинмониторингом ввиду прямого указания ответственными сотрудниками банка подозрений на конкретный вид противоправной деятельности, предположительно, направленной на ОД/ФТ.

Также представляется целесообразным уделить более серьезное внимание подготовке и обучению сотрудников кредитных организаций, ответственных за соблюдение норм ПОД/ФТ. В рамках данного направления предлагаем уполномоченным сотрудникам помимо существующих инструктажей и повышения квалификации в специализированных центрах также проходить аттестацию в Росфинмониторинге. Данная мера позволит повысить уровень компетенции ответственных сотрудников кредитных организаций в сфере ПОД/ФТ.

Таким образом, представители банковского сектора выступают важным элементом национальной «антиотмывочной» системы. Их деятельность, выраженная в финансовом посредничестве при проведении населением операций с денежными средствами или иным имуществом, позволяет надзорным органам на постоянной основе осуществлять мониторинг прозрачности функционирования финансовых институтов и оперативно реагировать на возникающие риски их вовлечения в незаконную деятельность по ОД/ФТ.

Росфинмониторинг выступает центром по оценке рисков и угроз безопасности национальной финансовой системы, возникающих в связи с преследованием участниками финансовых отношений незаконных целей по отмыванию денежных средств и финансированию терроризма. Росфинмониторингом на постоянной основе проводится работа по вовлечению представителей частного сектора в сферу ПОД/ФТ. Данные меры позволяют минимизировать существующие, а также предупре-

дить возможные риски отмывания денежных средств и финансирования терроризма.

В преддверии предстоящей в 2019 году оценки системы ПОД/ФТ Российской Федерации в рамках четвертого раунда взаимных оценок экспертами ФАТФ представляется необходимым объединение всех надзорных органов, кредитных организаций и иных представителей частного сектора в единое целое с целью демонстрации международному сообществу эффективности и прозрачности национальной «антиотмывочной» системы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Федеральный закон «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» от 7 августа 2001 № 115-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32834/ (дата обращения: 11.12.2018 г.)
2) Кузьменко Е.Б. «Грязные деньги»: риски вовлечения банков в сомнительные схемы отмывания денежных средств // Инновации и инвестиции. 2016. № 9. С. 108-117.
3) Молова Л.А. Управление риском вовлечения банка в процессы легализации преступных доходов // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2014. № 4. С. 115–119.
4) Кузьменко Е.И., Бурыкин Д.В., Мастерова С.А. Риск-ориентированный внутренний контроль кредитных организаций в сфере противодействия легализации доходов, полученных преступным путем // Вестник экономической безопасности. 2017. № 2. С. 299–301.
5) Банк России – Отчет о развитии банковского сектора и банковского надзора в 2015 году [Электронный ресурс]. URL: http://www.cbr.ru/Content/Document/File/48162/bsr_2015.pdf (дата обращения: 16.12.2018 г.)
6) Банк России – Отчет о развитии банковского сектора и банковского надзора в 2016 году [Электронный ресурс]. URL: http://www.cbr.ru/Content/Document/File/48161/bsr_2016.pdf (дата обращения: 16.12.2018 г.)
7) Банк России – Отчет о развитии банковского сектора и банковского надзора в 2017 году [Электронный ресурс]. URL: http://www.cbr.ru/Content/Document/File/48160/bsr_2017.pdf (дата обращения: 16.12.2018 г.)
8) Банк России – Инсайдерская информация [Электронный ресурс]. URL: http://www.cbr.ru/analytics/insideinfo/ (дата обращения: 16.12.2018 г.)

УДК 316.334.2

Мирошников Н.И.[1]

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: СОСТОЯНИЕ И НЕОБХОДИМОСТЬ НОВОЙ МОДЕЛИ

Аннотация. В статье дается обоснование тезиса о том, что финансовая грамотность важна не только и не столько как общественное благо. Разбираться в финансах важно потому, что это приносит выгоду каждому из нас – позволяет защититься от рисков, рассчитать, какой кредит будет нам по карману и т.д. Эти вопросы нельзя полностью поручать специалистам: банкирам, финансовым консультантам и посредникам. Такими знаниями должен владеть любой человек в зрелом возрасте.

Ключевые слова: финансовая грамотность, модель экономических решений, управление деньгами, поведенческая экономика, эвристика.

Miroshnikov N.

FINANCIAL LITERACY OF THE POPULATION: STATE AND NEED FOR A NEW MODEL

Abstract. The paper provides support of the thesis that financial literacy is important not only as a public good. Understanding finance is important because it brings benefit for each of us – it helps to protect against risks, to calculate what kind of credit we can afford, etc. These questions cannot be fully entrusted to specialists: bankers, financial advisers and intermediaries. Such knowledge should be owned by anyone in adulthood.

Keywords: financial literacy, economic decision model, money management, behavioral economics, heuristics.

В нашей стране развернута работа по обучению финансовой грамоте населения. Центром такой подготовки стал Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, где создана специальная лаборатория с бюджетным финансированием. Для всех регионов страны факультет на специальных курсах готовит преподавателей по данному направлению. В частности, на этих курсах прошли повышение квалификации несколько сотрудников ряда вузов КМВ, в том числе Северо-Кавказского института. В первой половине 2019 года проводится Олимпиада (Всероссийский конкурс) по финансовой грамотности среди студентов вузов России, которая станет регулярной. В чем же причины такого внимания к названной проблеме? От правильного их понимания зависит успех начатой неотложной работы по овладению финансовыми знаниями каждым человеком.

Повседневной безопасности людей сегодня угрожают не только терроризм и стихийные бедствия. Серьезные риски для благосостояния граждан всех возрастов и уровней дохода создает непонимание основных законов экономики, пренебрежение элементарными нормами финансовой «гигиены», неумение обращаться с деньгами и другими финансовыми инструментами [1].

Казалось бы, ну что тут сложного – зара-

[1] *Мирошников Николай Игнатьевич*, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и антимонопольного регулирования Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: mni2501@yandex.ru

Nickolay Miroshnikov, Doctor of Economics, Professor, Department of Economics and Antimonopoly Regulation, North Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: mni2501@yandex.ru.

батывать и тратить? Но, как ни удивительно, даже высокообразованные люди, умеющие решать сложные профессиональные проблемы и не без оснований считающие себя адаптированными к технологиям современного мира, пасуют перед простейшими ситуациями в области управления личными финансами – будь то пенсионное планирование, формирование сбережений или пользование налоговыми льготами [2]. Только усугубляет положение тот факт, что с каждым днем финансовый мир становится все более сложным и разнообразным; в дополнение к привычным депозитам и кредитам финансово грамотному человеку сегодня хорошо бы уметь ориентироваться в мире криптовалют и электронных кошельков. Но, как это часто бывает, наряду с новыми возможностями возникают новые угрозы, связанные с кибермошенничеством и рыночными манипуляциями.

К сожалению, финансовая сфера у нас привычно считается «интимной», закрытой для посторонних, где человек остается один на один со своими обстоятельствами, затруднениями, а также очень часто – с последствиями своих ошибок, в которых так трудно признаться самому себе. Можно, наверное, попросить помощи и совета, но у кого? У друзей и близких, чье понимание финансовых проблем, скорее всего, ничуть не более продвинутое? Или у тех, кто некогда чудом сорвал на рынке большой куш – но сделал это ценой принятия на себя огромных рисков, незаметных для непрофессионального взора? У профессиональных консультантов, чьи услуги могут не только оказаться недешевыми, но и приведут к заключению сделок, в которых консультант заинтересован гораздо больше, чем клиент? Пытаться поступать, как все? В каких-то ситуациях это может сработать, но в случае кризисного развития событий действия по «стадному принципу» неизбежно ведут непрофессионалов к проигрышу. К тому же любые, самые квалифицированные специалисты никогда не избавят от принятия на себя ответственности за свои финансовые решения; в конечном счете, эту ответственность человеку все равно придется нести самому [3].

Осознание этой истины – первый шаг на пути к финансовой свободе. Ведь, как утверждал древнеримский философ Л. Сенека, деньгами надо управлять, а не служить им. Исходя из этого соображения, становится очевидно, что лучше всего попытаться разобраться в вопросах личных финансов самому. В конце концов, не такая уж это сложная наука – финансовая грамотность. И уж точно она не является скучной материей.

Финансовая грамотность – это важно, выгодно, интересно. Данная нехитрая мысль проходит красной нитью в статье, которая призвана стать для читателя стимулом в освоении азов личной финансовой безопасности. В первую очередь она для тех, кто стремится не просто узнать, на основе каких теоретических принципов функционирует современная экономика, но и овладеть практическими навыками управления деньгами, надежно взяв под контроль свое финансовое будущее и благосостояние своей семьи.

Чтобы ответить на поставленные выше вопросы, необходимо дать оценку различным моделям принятия экономических решений. В какой сфере важнейшее значение придают изучению того, как люди принимают решения и почему они ошибаются? В авиации. Потому что цена одной-единственной ошибки может оказаться чрезвычайно высокой. А еще потому, что именно человеческий фактор (то есть ошибочное решение специалиста) – наиболее частая причина всех аварий.

Был период, когда экономика считалась свободной от человеческого фактора. Считалось, что именно в этой области – издержек и прибыли – экономический агент способен наиболее рационально принимать решения.

Простая модель принятия экономических решений включает в себя следующие этапы:

(1) Принимая экономические решения, человек изучает только экономические данные.

(2) Он способен собрать всю информацию, имеющую отношение к делу

(3) Он способен полностью обработать полученную информацию и принять наилучшее для себя решение.

(4) Он способен вести себя в строгом соответствии с принятым решением.

Второй и третий этапы этой модели – сбор

и обработка информации – характеризуют способность человека быть рациональным. Рациональность – это способность принимать правильные решения в свою пользу [4, с. 16]. Мы говорим о неограниченной рациональности, если, как в этой простой модели, считаем возможным собрать и обработать всю относящуюся к делу информацию, а также принять наилучшее для себя решение. Однако в экономике, как и в авиации, невозможно долго игнорировать человеческий фактор.

Простая модель затрещала по швам. Сначала в экономическую теорию вводится понятие ограниченной рациональности с учетом того, что наши мыслительные способности, а также технические и финансовые возможности собирать и обрабатывать информацию – ограничены. Затем и вовсе возник новый раздел экономической науки – поведенческая экономика [8]. А простая модель стала сложной.

Модель, учитывающая психологическую и социальную составляющую принятия решений, состоит из следующих этапов:

(1) Принимая экономические решения, человек может опираться на самые разные данные, свои культурные установки, эмоциональное состояние и контекст ситуации выбора.

(2) Человек редко бывает способен собрать всю релевантную информацию, часто принимает решение исходя из единственного значимого фактора.

(3) Способности человека по обработке имеющейся информации и принятию наилучшего для себя решения ограниченны.

(4) Человек не способен вести себя в строгом соответствии с принятым решением, между намерением и поведением, как правило, существует разрыв, а само поведение отклоняется от оптимального в результате поведенческих ошибок.

Совокупность данных включает в себя: культурные нормы, контекст ситуации выбора и эмоциональное состояние.

Под культурными нормами мы понимаем разделяемые группой людей ценности и убеждения. Говоря очень коротко, это представления о том, что такое хорошо и что такое плохо, разделяемые большинством. Можно или нет списывать на уроках и экзаменах, стоит ли откладывать средства на черный день, могут ли женщины управлять государством, должно ли государство помогать бедным… Человек, разделяющий определенные культурные ценности, принимает решения, исходя из этих ценностей, не подвергая их мыслительному анализу.

В качестве примера из финансового мира можно привести связь между уровнем доверия в обществе и степенью распространения банковских услуг. В обществах, где в силу каких-то исторических причин сформировался низкий уровень доверия, люди предпочитают использовать наличные деньги и не прибегать ни к банковским кредитам, ни к безналичным платежам.

Влияют ли на принимаемые решения личные заблуждения? Конечно, влияют. Нужно ли их принимать во внимание при изучении того, как люди принимают решения? Если мы изучаем какого-то конкретного индивида, то да, это очень важный фактор. Но на уровне общности людей изучать разнообразные личные заблуждения не получается: как шутят психологи, у каждого психа своя программа.

А вот эмоции, влияющие на принимаемые решения, поведенческая экономика изучает, потому что на одинаковые переживания люди реагируют похожим образом. То, как именно сформулированы вводные, что мы видим вокруг, что делали до этого, тоже предсказуемым образом влияет на то, какое решение в итоге будет принято.

Большая часть экономических данных, на которые мы опираемся при принятии решений, выражены в деньгах. Деньги действительно хорошо знакомы каждому из нас. Однако, даже зная многое о деньгах, воспринимаем мы их весьма своеобразно. Достаточно часто в нашем восприятии не все деньги одинаково равны, в смысле того, как они нам достались. Либо в зависимости от того, на что собираемся потратить. Либо в зависимости от того, сколько мы уже потратили. Ричард Талер назвал этот прием ментальным учетом [85].

Почему деньги для нас – разные?

С одной стороны, это может быть эффективным приемом, позволяющим защитить важные для вас средства от растраты (напри-

мер, те, которые мысленно или в реальности помечены «на черный день», «на образование ребенку», «на летний отдых» и т.д.). С другой стороны, это может загнать вас в ловушку, когда вы берете микрозаем под немаленький процент, вместо того чтобы позаимствовать деньги из «защищенной» категории. Правда, даже в такой ситуации решение взять микрозаем может быть оправдано, если вы вернете заем микрофинансовой компании с большей готовностью, чем возместите средства в копилку на важные нужды.

Менее осмысленным становится ментальный учет, при котором вы продолжаете использовать все деньги, мысленно определенные в какую-то категорию (например, «покупка бензина»), даже если реальные потребности по этой категории сократились (например, бензин подешевел). Или когда вы распространяете ментальную метку («легкие деньги») от способа получения денег на способ их потратить.

Очень близок к ментальному учету эффект, который оказывает форма платежа на размер наших трат. Существует множество исследований, показывающих что, расплачиваясь кредитной картой, человек тратит больше (вплоть до 100%), чем когда он платит наличными. Такой же эффект наблюдается и при оплате дебетовой картой. То есть в первую очередь важна неосязаемость «пластиковых» денег, а не увеличение объема доступных средств.

Деньги могут обесцениваться в результате инфляции или дорожать в результате дефляции. Эти процессы оказывают серьезное влияние на наше благосостояние, особенно если речь идет о периоде в несколько лет. Рационально было бы принимать финансовые решения с соответствующей поправкой, то есть вычитать темп инфляции на покупаемые товары из темпа роста своего дохода. Однако цены на разные блага изменяются на разную величину и в разное время, и делать такие поправки сложно (к тому же, инфляция на товары и услуги, входящие во среднероссийскую потребительскую корзину, может очень мало соответствовать инфляции на те товары и услуги, которые покупаете лично вы).

Тот факт, что люди часто принимают финансовые решения без поправки на изменение стоимости денег, носит название «денежная иллюзия». В периоды инфляции эта иллюзия позволяет работодателям повышать заработную плату на величину меньшую, чем уровень инфляции, без возникновения большого недовольства со стороны работников.

Деньги сегодняшние и деньги завтрашние имеют для нас разную ценность, поскольку мы совершенно определенно предпочитаем получить сейчас «синицу», чем когда-нибудь «журавля». То есть 1000 рублей для нас сегодня лучше, чем 1000 рублей завтра. Чтобы завтрашние деньги стали для нас привлекательнее сегодняшних, нужно, чтобы завтрашняя сумма была больше. Насколько больше? Эксперименты показали, что мы ценим настоящее гораздо сильнее, чем ближайшее будущее. И эта разница больше, чем между далеким будущим и очень далеким. Денежное искажение

Любопытно, что деньги изменяют наше восприятие ситуации просто самим фактом своего упоминания. Проводились эксперименты, показывающие что разговоры о деньгах и ценах (или просто вид денег или даже обстановка комнаты, напоминающая помещение офиса) обычно настраивают людей на более эгоистичную манеру поведения. Другое проявление этого явления заключается в том, что люди охотнее сделают то, что вы попросите, совсем бесплатно, чем за небольшое вознаграждение. Маленькая оплата заставляет нас думать о большей стоимости своего времени и разочаровывает, а бесплатная просьба будит в нас добрые чувства, а потому возвышает.

Есть достаточно много областей (и финансовая сфера – одна из них), где покупателю практически невозможно заранее определить, насколько качественной окажется услуга или товар. Например, в финансах только тот, кто предлагает финансовую услугу, знает, собирается ли он ее выполнять (платить по вкладу или переводить деньги по распоряжению клиента, возмещать ущерб по страховому случаю и т.д.).

Конечно, и в финансовой сфере бывают достаточно очевидные случаи плохого качества вроде неправильно оформленного договора об открытии банковского вклада или финансо-

вых пирамид. Но даже они неизбежно притягивают к себе доверчивых людей.

Есть примеры асимметрии информации в другую сторону. На часто именно покупатели страховки обладают более полной информацией о том, насколько подвержено данному риску их имущество или здоровье. Однако многостраничные правила страхования и запутанные процедуры все равно позволяют страховым компаниям занять более сильную позицию. Современная цифровая эпоха предоставляет нам гигантское количество информации практически о любом предмете. Поисковики, фильтры, отзывы и рекомендации упрощают поиск. Однако качество, важность, актуальность информации, а еще потраченное время все равно остаются большой проблемой.

Трейдеры на рынке ценных бумаг или валютном рынке часто пытаются совершать сделки, опираясь на постоянно обновляемые экономические новости и финансовые данные. Объем доступной им информации так велик, что часть информации переоценивается, часть неизбежно недооценивается, а в результате совершаются убыточные операции.

В финансовой сфере значительной части необходимой нам информации просто не существует в тот момент, когда нам необходимо принимать решения. Невозможно заранее знать, насколько изменится курс иностранной валюты в ближайшие полгода, совпадет ли реальное изменение цен на покупаемые вами товары с прогнозируемым уровнем инфляции в стране, вырастут или упадут цены на квартиры и даже заплатят ли вам и в каком размере премию на работе по итогам месяца.

Часто имеющаяся информация слишком разная, чтобы ее можно было легко сопоставить между собой. Что выгоднее: кредитная карта с большим льготным периодом или дебетовая с высоким кешбэком на все покупки? А если есть карта с еще более высоким кешбэком, но только на кафе и рестораны? Вклад на 4 месяца под 7% годовых с возможностью выиграть смартфон или вклад на 6 месяцев под 6% годовых с ежемесячной капитализацией? Ипотечный кредит с первым взносом в 10% на 25 лет с аннуитетными платежами и обязательным страхованием жизни заемщика или кредит на ту же сумму на 10 лет под 15% с двумя поручителями и обязательным страхованием жизни заемщика?

С проблемой сравнения разных параметров можно справиться, если вы очень хорошо понимаете, что именно для вас важно: льготный период или более низкий процент, отсутствие первоначального взноса или маленькие ежемесячные платежи. Однако мы не всегда знаем, что для нас действительно важно (особенно если только собираемся воспользоваться какой-то финансовой услугой). А выбрав что-то, мы можем обнаружить, что выбранная характеристика не столь важна, как нам казалось вначале. Психологи и биологи, занимающиеся изучением работы головного мозга, обратили внимание на то, что фактически у людей сосуществуют два способа принимать решения:

- быстро, не раздумывая, основываясь на оценке одного важнейшего фактора;
- медленно, вдумчиво, тщательно анализируя разные факторы.

Вслед за Робертом Чалдини [6] мы будем называть первый способ «автоматическое реагирование», или «автоматический режим», а второй – «контролируемое реагирование», или «контролируемый режим». Даниэл Канеман и некоторые другие поведенческие экономисты называют их «Система 1» и «Система 2» или автоматическая и осознанная система [7].

Система 1	Система 2
Рассматривает ограниченный набор факторов, автоматически приходящий на ум	Рассматривает множество факторов, имеющих отношение к делу
Производит ответ быстро и без усилий	Путь к ответу часто долог и требует утомительных мыслительных усилий
Метод – ассоциации	Метод – анализ и рассуждения
Включается автоматически, без необходимости сознательных усилий	Включается только как результат сознательных усилий

Рисунок 1 – Основные характеристики Системы 1 и Системы 2

Разные способы мышления осуществляются разными частями мозга и с разными издержками для организма. Как показали исследования психологов, мозг, усиленно и сознательно обдумывающий какую-то проблему в контролируемом режиме, потребляет гораздо больше глюкозы (и утомляется), чем мозг, функционирующий в автоматическом режиме.

Большая часть повседневных (не слишком важных) решений успешно принимается нами в автоматическом режиме. И только благодаря этому мы не зависаем, как медленный процессор, над обычными делами, пытаясь обработать максимальный объем информации (а если и зависаем, то вовсе не от избытка размышлений). Сталкиваясь со сложными учебными задачами или с необходимостью принять важное решение «по жизни», учитывающее несколько факторов, мы способны переходить в контролируемый режим мышления.

Но, поскольку думать утомительно и долго, мы готовы удовлетвориться ответом, поставляемым нам мозгом в автоматическом режиме. Часто это будет неправильный ответ на наш сложный вопрос, хотя и правильный на другой, более простой вопрос, которым мозг заменил сложный. Поскольку ответ получен вне сознательного контроля, мы, как правило, даже не замечаем подмены вопроса или неправильность ответа.

«Хотели как лучше, получилось как всегда» – эта фраза, очень точно характеризующая ситуацию невыполнения принятых решений. Одна из причин такого поведения заключается в том, что наша сила воли и самоконтроль ограниченны. И то и другое осуществляется с помощью контролируемой мозговой деятельности. И то и другое утомляет наш мозг, если он не развит соответствующими тренировками. Поэтому мы, как правило, склонны избегать данных усилий.

Ошибки поведения, или поведенческие эффекты, – это устойчивые отклонения от рационального поведения, обнаруживаемые в ходе изучения проводимых реформ или научных экспериментов. Они проявляются определенным образом в определенных контекстах и носят социальный, а не универсальный характер. То есть мы склонны совершать те же поведенческие ошибки, как и люди со схожими социальными и демографическими характеристиками.

В одном из экспериментов, посвященном анализу ментального учета денег, участвующих студентов спрашивали, готовы ли они потратить 20 минут и добраться до другого магазина, чтобы сэкономить 5 долларов (продаваемые товары в двух магазинах одинаковые) [8]. Студенты готовы были ехать за лучшей ценой, если цена покупки в первом магазине составляла 15 долларов (выгода 33%), и не готовы, если цена покупки в первом магазине была 125 долларов (выгода 4%). В 2015 году сотрудники Всемирного банка провели аналогичный эксперимент среди своих сотрудников и жителей трех развивающихся стран. Выяснилось, что сотрудники Всемирного банка (вполне финансово благополучные) ведут себя так же (учитывают одни и те же денежные суммы по-разному), как и состоятельные жители Нью-Джерси, а также студенты одного из лучших университетов США [9].

На самом деле ошибки суждения – это полезнейшие изобретение нашего мозга, позволяющее нам адекватно функционировать в условиях постоянно меняющейся внешней среды. Без упрощения мыслительной деятельности какое-либо принятие решений в разумное время было бы сомнительно. Поэтому очень часто поведенческие экономисты, говоря об ошибках суждения, говорят об эвристиках (то есть упрощении) суждения.

Что такое эвристика?

Насколько эвристики помогают нам в финансовой сфере? Финансовая сфера очень сложна, разнообразна и переменчива. Кроме этого в ней:

- постоянно используются деньги, искажающие наше восприятие;
- многие операции растянуты во времени, так что платить надо сейчас, а получать выгоду позже, что увеличивает разрыв между намерениями и действиями;
- часто нельзя заранее сказать, каков будет финансовый результат операции;
- продавец финансовой услуги обычно знает о ней гораздо больше нас;

• все выражается в числах, а не в том, что можно потрогать и пощупать, и происхождение именно этих чисел часто не очень понятно…

Именно в такой сфере нам особенно важно принимать правильные решения. Именно в такой сфере мы часто используем эвристики. Поскольку влияние применяемых эвристик и испытуемых поведенческих эффектов предсказуемо, маркетологи и недобросовестные продавцы товаров и услуг могут манипулировать нашим поведением и потребительским выбором.

Чтобы этого избежать, важно понимать, какую именно эвристику мы используем при принятии определенного решения, адекватна ли она наблюдаемой ситуации, к каким ошибкам может привести и как их исправить (то есть пользоваться эвристикой осознанно, а не автоматически). Точно так же важно понимать, под воздействием какого поведенческого эффекта мы находимся и как можно уменьшить его влияние.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Сахаровская Ю. Куда уходят деньги? Как грамотно управлять семейным бюджетом. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. С. 13–20.
2) Герасимов А. Финансовый ежедневник. Как привести деньги в порядок. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. С. 2–10.
3) Бочкарева Л.С. и др. Работа над ошибками в личном бюджете. М.: ЮНИСЕФ, 2012. 140 с.
4) Ариели Д. Предсказуемая иррациональность: скрытые силы, определяющие наши решения. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. С. 8–19.
5) Талер Р. Новая поведенческая экономика. М.: Эксмо, 2017. 384 с.
6) Чалдини Р. Психология влияния. СПб.: Питер, 2017. С. 9–30.
7) Канеман Д. Думай медленно… решай быстро. М.: АСТ, 2014. С. 14–34.
8) Акерлоф Дж., Шиллер Р. Охота на простака. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 320 с.
9) Акерлоф Дж. Spiritus Animalis, или Как человеческая психология управляет экономикой. Изд. Дом «Юнайтед Пресс», 2010. 320 с.

УДК 004

Таратухина Ю.В.[1]
Блескина И.А.[2]

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРИТОКА ОПЛАТ НА МАССОВЫХ ОТКРЫТЫХ ОНЛАЙН-КУРСАХ (МООК) НА ПЛАТФОРМЕ COURSERA

Аннотация. Данная работа посвящена анализу МООК на примере МООК НИУ ВШЭ на платформе Coursera. Предполагается, что поведение пользователя на МООК зависит от ряда факторов, таких как название курса, язык, тематическая область и др. Таким образом, в данной статье предпринимается попытка проанализировать МООК и спрогнозировать прибыльность того или иного онлайн-курса с определенными заданными параметрами, что позволит заранее определить параметры для создания МООК, востребованного аудиторией.

Ключевые слова: МООК, анализ оплат на МООК, прогнозирование поведения функций оплат на МООК, прогнозирование прибыльности МООК

Taratukhina J.
Bleskina I.

ANALYSIS AND FORECASTING THE FLOWS OF PAYMENTS ON THE MASSIVE OPEN ONLINE CURSES (MOOC): COURSERA'S CASE

Abstract. This paper is devoted to the analysis of the MOOCs by the example of the NRU HSE MOOCs on Coursera. It is assumed that the user's behavior at the MOOCs depends on a number of factors, such as the name of the course, language, theme, etc. Thus, in this article we attempt to analyze the MOOCs and predict the profitability of an online course with certain parameters that allow to predetermine and configure the parameters for creating a MOOCs demanded by the audience.

Keywords: MOOC, analysis of payments on MOOCs, forecasting the functions of payments on MOOCs, forecasting profitability of MOOCs

Использование информационных технологий в процессе обучения студентов порождает взаимодействие нового типа: традиционный формат обучения (преподаватель в аудитории) становится необязательным условием образовательного процесса, поскольку новые технологии предлагают обучение посредством интерактивных ресурсов, в частности, массовых открытых онлайн-курсов (МООК).

Термин **массовые открытые онлайн-курсы** (МООК) ещё в 2008 ввел исследователь Дейв Кормье. Данный термин был использован для описания курса *Connectivism and Connective Knowledge* [1, 2]. Курс был открыт для регистрации для всех, заинтересованных в участии. Обучающимся было предложено установить свои индивидуальные цели обучения, и была предоставлена возможность использо-

[1] *Таратухина Юлия Валерьевна*, кандидат филологических наук, доцент кафедры инноваций и бизнеса в сфере информационных технологий, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва, e-mail: jtaratuhina@hse.ru
Julia Taratukhina, Ph.D. in Philology, Associate Professor, Department of information and Communication Technologies, National Research University Higher School of Economics, e-mail: jtaratuhina@hse.ru
[2] *Блескина Ирина Александровна*, выпускник магистерской программы «Электронный бизнес», начальник отдела координации образовательных проектов, Дирекция по онлайн обучению, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва, e-mail: iableskina@mail.ru
Irina Bleskina, MSc in Business Informatics, Head of Education Projects Coordination Unit, eLearning Office, National Research University Higher School of Economics, e-mail: iableskina@mail.ru

вать разные инструменты (социальные сети и т.п.) и принимать решение об уровне участия в различных активностях [3, 4]. Дальнейшее развитие МООК в университетах обусловлено массовым спросом на образовательные услуги и реализацией тенденции «образование в течение всей жизни» (*education through life*), а также возможностью, формировать свои индивидуальные учебные планы [5].

1. **Отличительные особенности МООК.** Исследователи предлагают различные определения МООК. Согласно одному из них, «МООК – это ставшая популярной тенденция в области онлайн-обучения, относящаяся к открытым образовательным ресурсам (*Open Educational Resources* (OER)) и технологиям дистанционного обучения» [6].

Отличительными особенностями МООК являются: открытость, интерактивность, мультимедийность, в большинстве случаев бесплатное обучение и возможность «учиться» у ведущих мировых преподавателей и экспертов.

На сегодняшний день существует большое число разных платформ-провайдеров МООК таких, как Coursera, Edx, Udacity, Национальная платформа открытого образования и другие. Самой крупной платформой является Coursera, аудитория которой составляет 37 млн. пользователей по всему миру [7, 8].

Одним из самых активных участников данного проекта является Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ). ВШЭ входит в Топ-10 по числу разработанных и размещенных МООК на Coursera и охватывает аудиторию около 2 млн. слушателей. Таким образом, задачей настоящей работы является анализ МООК и попытка спрогнозировать поведение слушателей на примере анализа данных по МООК НИУ ВШЭ. Мы предполагаем, что существует определенная закономерность выбора МООК разными пользователями, которую можно представить в виде алгоритма. С помощью данного алгоритма можно прогнозировать поведение слушателей, а также некоторые показатели МООК, например, количество оплат за сертификаты. Данные алгоритмы позволят определить параметры, которые оказывают значимое влияние на выбор слушателем курса и, соответственно, определить потребности аудитории и разрабатывать МООК с учетом данных потребностей.

2. Предварительный анализ данных и выбор релевантных решений.

Для проверки гипотезы необходимо провести анализ данных по МООК на Coursera. В качестве базы исследования была выбрана база данных МООК НИУ ВШЭ на Coursera, которая представляет собой «*сгенерированные массивы подмножеств данных*». Экспортированная база состоит из набора логов, содержащих информацию о контенте МООК, описание взаимодействия слушателей с контентом, детализацию оценок слушателей, информацию о форумах, основную информацию об аудитории, демографическую информацию и т.д.

В данном исследовании наибольший интерес представляют данные о МООК (количество слушателей; количество оплат; язык МООК, количество заданий и др.). Также предполагается разбиение курсов на некоторые кластеры: принадлежность курса к специализации (**Специализация** – это связка курсов и практико-ориентированный итоговый проект, основанный на знаниях, которые слушатели получают на всех курсах специализации и доступный только при условии успешного освоения всех курсов специализации.); *специализированные* – МООК, которые предназначены для формирования определённых компетенций, направленных на повышение квалификации или переквалификации или на приобретение знаний в той или иной области; и *общеобразовательные* – МООК, направленные на приобретение общих представлений об определенной тематической области и саморазвитие индивида; МООК, направленные на приобретение слушателем *hard skills* и *soft skills*. (*Soft skills* предполагают развитие социальных навыков индивида, таких как навыки коммуникации, навыки ведения переговоров, принятия решений и других, и способствуют поддержанию актуальности *Hard Skills* в изменяющихся обстоятельствах. *Hard Skills* позволяют индивиду приобретать профессиональные навыки, например, необходимые чтобы

стать инженером, физиком, философом. *Soft skills* развивают индивида в направлении, которое не зависит от роли индивида и выходит за рамки жестких требований профессии [9]. Различие между данными навыками также может быть обусловлено с точки зрения личных и социальных навыков. Личные навыки в основном соответствуют когнитивным навыкам, таким как знания и навыки мышления, в то время как социальные навыки относятся к отношениям с другими людьми [10].)

Ограничение выборки обусловлено кейсом, который был использован для проведения исследования: количеством МООК НИУ ВШЭ на платформе Coursera – 77 курсов (на момент проведения исследования).

Основной задачей анализа является исследование различий между кластерами и группами индивидов, оплачивающими МООК каждого кластера, характеристика данной аудитории, а также прогнозирование количества оплат по курсам.

3. Анализ данных, описание моделей и экспериментов. Модели строятся на основании имеющихся данных и заданных таргетов, однако первый этап требует проведения предварительного анализа данных. Этот этап включает в себя ряд тестов на проверку качества данных, а также позволяет установить некоторые взаимосвязи между переменными. Далее рассмотрим некоторые описательные статистики, которые позволяют выявить характер взаимосвязи между зависимой переменной (количество оплат) и независимыми (признаки МООК).

Так, были проанализированы данные по оплатам по всем МООК и построены графики оплат, с помощью которых было выявлено, что график оплат каждого курса ведет себя как временной ряд с явно выделенным трендом. На примере курсов A, B, C и D (См. Рис. 1) можно заметить, что данную функцию можно аппроксимировать линейной функцией и какой-либо из моделей временного ряда, например, ARIMA.

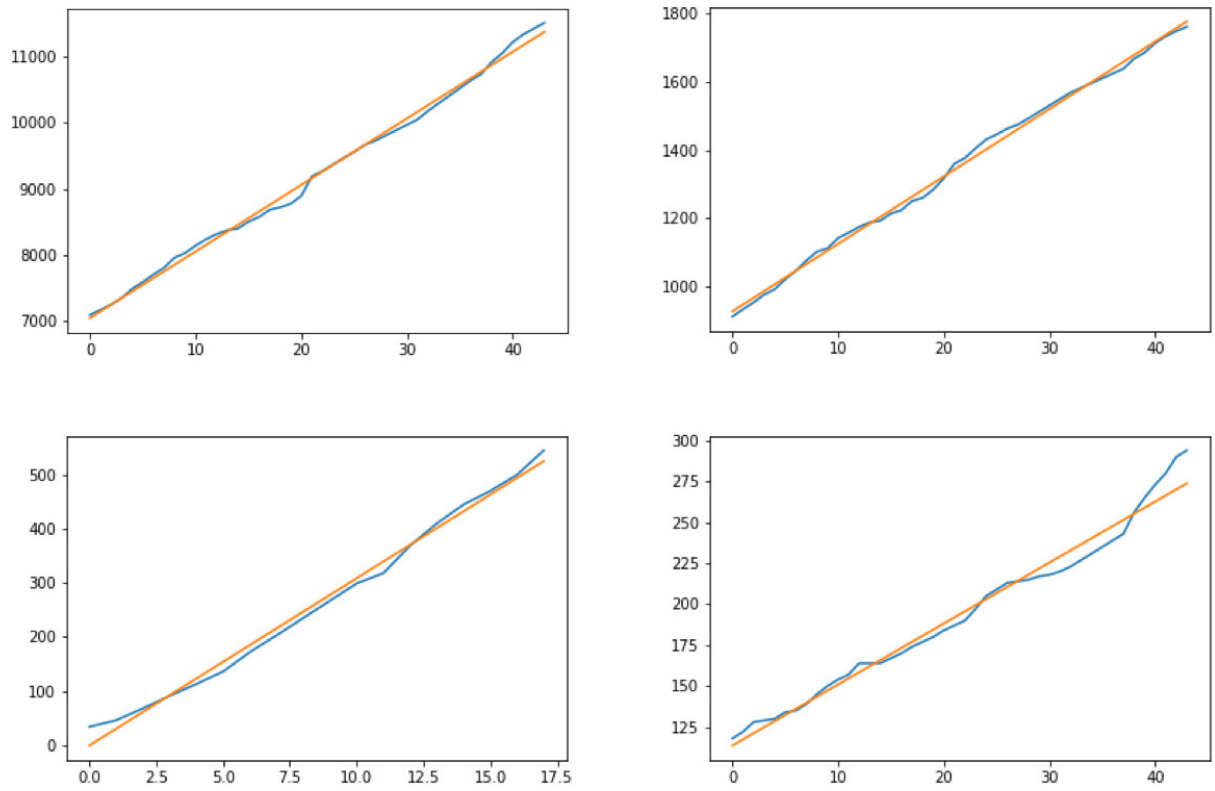

Рисунок 1 – Поведение функций оплат курсов A, B, C и D во времени

Цель настоящего исследования – анализ поведения функций оплат МООК в зависимости от их параметров и прогнозирование финансовых показателей курсов. В этой связи необходимо построить модель временного ряда с линейной регрессией. Формула 1, представленная ниже, будет аппроксимировать функцию оплат от времени:

Формула 1

$$y_t = k * t + const + \in_t = f(x) * t + const + \in_t,$$

y –количество оплат за курс,

t – момент времени,

k – средний приток оплат в неделю,

const – свободный член, который не равен 0 в случаях, когда МООК заранее был открыт на pre-enrollment (*Pre-enrollment* – публикация целевой страницы курса до запуска, чтобы учащиеся могли найти курс и зарегистрироваться. Предварительная регистрация является хорошим инструментом продвижения курса до его запуска на платформе [19].), и до старта его оплатило некоторое количество слушателей,

f(x) – функция прогнозирования,

$\in_t$ – шумы, которые можно аппроксимировать через модель временного ряда (ARIMA) (см. Формула 2):

Формула 2

$$\in_t = c + \sum_{i=1}^{p} a_i * \in_{t-i} + \sum_{J=1}^{q} b_j * \theta_{t-j} + \theta_t,$$

По результатам анализа функции оплат было принято решение о том, что прогнозировать необходимо не количество оплат, а средний приток оплат в неделю (*k)*. Таким образом, при заданном *t* и известном *k* возможно вычислить среднее количество оплат по курсу в заданный момент времени.

Данная модель будет следующей:

– на входе подаются заданные параметры, такие как язык МООК, принадлежность к специализации, относится курс к общим или специфичным областям знаний, уровень, тематическая область, направленность на развитие «hard/soft skills», длительность, стоимость сертификата или подписки, данные по заданиям (количество заданий, их формат, общий процент в формуле оценивания, который выделяется на определенный тип заданий, наличие итогового проекта или экзамена), средняя нагрузка в неделю, количество преподавателей, наличие индустриальных партнеров и т.п.

– на выходе: угол наклона функции (или число оплат в неделю).

На первом этапе строится модель линейной регрессии для каждого МООК, на выходе которой выдаются значения *k* для всех МООК, входящих в выборку. Затем на основе полученной оценки переменной *k* конструируется так называемая ***предсказательная модель***, в которой данная переменная используется как трагет. Для создания данной модели необходимо исключить данные по оплатам, и попытаться построить модель для планируемых к разработке МООК, которая будет предсказывать *k*, поскольку, зная *k* можно примерно оценить успешность (прибыльность) нового курса по заданным признакам.

На этапе анализа данных и построения модели прогнозирования оплат по МООК было решено преобразовать таргеты в натуральные логарифмы (*ln*), поскольку функция оплат является положительной неубывающей функцией и, соответственно, *k* также не может принимать отрицательные значения. Таким образом, была введена переменная *K*, которой было присвоено значение *ln(k)*.

При проверке взаимосвязи между переменными, была преобразована выборка и построена корреляционная матрица, которая позволила сделать вывод о том, что существует некоторая линейная связь между зависимой переменной и объясняющими переменными.

На следующем этапе строится ***модель случайного леса*** (*Random Forest Regressor*) и проверяется ее качество с помощью процедуры кросс-валидации. (**Кросс-валидация** – процедура эмпирического оценивания обобщающей способности алгоритмов, обучаемых по прецедентам. В рамках данной процедуры фиксируется некоторое множество разбиений исходной выборки на обучающую и тестовую подвыборки. Для каждого разбиения алгоритм настраивается по обучающей подвыборке, далее происходит оценка средней ошибка на тестовой подвыборке [11].) При построении модели средняя квадратичная ошибка (MSE)

по *K* равна 1.55 – в среднем модель с таргетом *K* ошибается на 1.55 логарифма оплат.

Далее можно рассмотреть значимость признаков для данной модели с помощью процедуры *future importance*. По результатам анализа после применения процедуры *future importance* были выбраны следующие наиболее значимые признаки: частота запуска когорт, количество заданий, создание МООК при участии индустриального партнера, отдельный МООК / МООК специализации, длительность, количество преподавателей, средняя нагрузка в неделю, стоимость сертификата/подписки, область знаний.

Далее необходимо построить модель, учитывая только те признаки, которые были отобраны процедурой *future importance*. При построении данной модели MSE стало равно 1.49, соответственно, можно заметить, что модель стала лучше по метрике MSE. Далее необходимо рассчитать стандартное отклонение и представить его в более интерпретируемом виде (*k*) – стандартное отклонение для модели по среднему количеству оплат в неделю. Для этого была введена метрика **стандартное отклонение** (Std. Deviation *k*), которое после использования *future importance* стало равным 10.37: в среднем модель ошибается на 10 оплат.

Для построения данной модели также можно использовать ***метод жадного алгоритма*** (*Greedy algorithm*), который заключается «в выборе локально оптимальный решений на каждой итерации и предполагает оптимальность итогового решения» [12]. При построении модели стандартное отклонение получилось равным 6.42, что указывает на худший результат по сравнению с предыдущим методом.

На следующем этапе необходимо обратиться к другим моделям. В качестве первой модели была выбрана регрессионная модель (*Ridge Regression*). MSE *K* равен 8.7, что показывает худший результат по сравнению с моделью случайного леса: на кросс-валидации в пространстве ln MSE равен 8.7 по сравнению с 1.55 и 1.49 для случайного леса. Далее попробуем улучшить модель регрессии, применив процедуру жадного добавления выбора признаков. После применения данного алгоритма MSE на кросс-валидации в пространстве ln на отобранных методом «жадного алгоритма» признаках стал равен 1.8, соответственно, стандартное отклонение равно 6.57 – модель в среднем ошибается на 6–7 человек, что показывает худший результат по сравнению с моделью случайного леса.

Следующей моделью была выбрана ***модель градиентного бустинга*** (*XGBoost*). На первом этапе применяется ***метод жадного алгоритма*** для отбора признаков и построения модели. После использования данного алгоритма MSE на кросс-валидации в пространстве ln стал равен 1.65, соответственно, стандартное отклонение равно 4.6 – модель в среднем ошибается на 4-5 оплат, что показывает лучший результат по сравнению с другими моделями. Однако поскольку в ***модель градиентного бустинга*** встроена процедура *future importance*, на следующем этапе необходимо построить модель градиентного бустинга и проанализировать метрики. В данном случае MSE в пространстве ln равен 1.58, соответственно, стандартное отклонение равно 6.79 – модель в среднем ошибается на 6-7 человек, что показывает худший результат по сравнению с предыдущей моделью (см. Таблица 1).

Таблица 1. Значения ключевых метрик построенных моделей

Модели	**Случайный лес (Random Forest)**		**Регрессия (Ridge Regression)**		**Градиентный бустинг (XGBoost)**	
Метрики (среднеквадратичная ошибка и стандартное отклонение) на кросс-валидации	MSE ln(k)	Std. Deviation k	MSE ln(k)	Std. Deviation k	MSE ln(k)	Std. Deviation k
Все признаки	1,55	12,68	8,7	37,41	1,58	6,79
Процедура *future importance*	1,49	10,37	–	–		
Метод жадного алгоритма (*Greedy algorithm*)	1,52	6,42	1,8	6,57	1,65	4,6

После построения всех моделей и анализа метрик на кросс-валидации было принято решение о целесообразности использования не лучшей из моделей по метрике стандартного отклонения *k*, а прибегнуть к процедуре *Bagging*, которая предполагает усреднение результатов всех построенных моделей (в данном случае используется не усреднение, а присвоение веса каждой модели). Проведем тестирование полученной модели: часть МООК входят в обучающую выборку, остальные остаются в тестовой. Лучшая из полученных моделей – модель градиентного бустинга на тестовой выборке демонстрирует следующие результаты:

[0, 1, 1, 2, 1, 1, 1, 2, 0, 0, 1, 0, 0, 0, 4, 3, 83, 11];

после применения процедуры *Bagging* результаты получаются следующими:

[1, 0, 1, 1, 0, 5, 1, 1, 0, 0, 1, 0, 1, 0, 12, 5, 65, 9];

в то время как исходные значения *k* равны:

[2, 0, 2, 0, 0, 9, 2, 0, 0, 0, 0, 0, 1, 0, 16, 9, 64, 4],

соответственно, если сопоставить результаты, полученные в ходе эксперимента, можно сделать вывод о том, что наилучшим решением поставленной в исследовании задачи является использование процедуры *Bagging* (см. формула (3).

Формула 3

$$prediction = w_1 M_1 + w_2 M_2 + w_3 M_3 + w_4 M_4 + w_5 M_5 + w_6 M_6 + w_7 M_7$$

где

prediction – это $f(x_1, x_2, \ldots, x_n)$ – функция прогнозирования, зависящая от признаков,

$W_{(1,2,\ldots,7)}$ – веса, с которыми модели включаются в Bagging, которые в сумме образуют 1,

M_1 – модель случайного леса, построенная на всех признаках,

M_2 – модель случайного леса, построенная на отобранных признаках,

M_3 – модель линейной регрессии, построенная на всех признаках,

M_4 – модель линейной регрессии, построенная на отобранных признаках,

M_5 – модель линейной регрессии, построенная методом жадного добавления признаков,

M_6 – модель градиентного бустинга,

M_7 – модель градиентного бустинга, построенная методом жадного добавления признаков,

Для процедуры *Bagging* было проведено тестирование: всем построенным моделям присваивались разные веса, и было выбрано распределением, при котором получается результат, наиболее близкий к исходным значениям, как в продемонстрированном выше примере. Таким образом, было выбрано следующее распределение весов (см. Формула 4):

Формула 4

$$prediction = 0{,}1 * M_1 + 0{,}15 * M_2 + 0{,}15 * M_3 + 0{,}18 * M_4 + 0{,}1 * M_5 + 0{,}12 * M_6 + 0{,}2 * M_7$$

Значимость вышеуказанной модели в практическом плане заключается в возможности прогнозировать такой показатель, как прибыльность МООК. Таким образом, разработчики курсов на основе данной модели смогут дать прогноз об успешности курса и его востребованности аудиторией, а также заранее определить необходимые параметры МООК.

Заключение. Таким образом, в ходе настоящего исследования подтвердилось предположение о том, что поведение функции оплат МООК на Coursera может быть прогнозируемо по определенному разработанному алгоритму. Анализу подверглись МООК на платформе Coursera (на примере МООК НИУ ВШЭ). В результате была построена модель прогнозирования финансовых показателей МООК – прибыльность того или иного онлайн-курса с определенными заданными параметрами. Данная модель позволяет не только прогнозировать прибыльность МООК, но также определить параметры, которые имеют сильное влияние на рост функции оплат, что позволит заранее определить МООК с конкретными параметрами, который будет востребован ау-

диторией, а также определить параметры для создания курса.

Также в будущем появится возможность прогнозировать наиболее полезные для пользователя МООКи с точки зрения особенностей его личного и профессионального развития (выраженного в виде динамической компетентностной модели), а также трендов и запросов рынка труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Downes S. Places to go: Connectivism and connective knowledge. Innovate // Journal of Online Education. 2008. № 5.
2) The MOOC model for digital practice / A. McAuley, B. Stewart, G. Siemens, D. Cormier // University of Prince Edward Island. 2010.
3) Kaplan A.M. Collaborative projects (social media application): About Wikipedia, the free encyclopedia / A. M. Kaplan, M. Haenlein // Business Horizons. 2014. № 57(5). pp. 617–626.
4) Siemens G. Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age // International Journal of Instructional Technology and Distance Learning. 2005. № 2 (1).
5) Технологии электронного обучения: учеб. пособие / Ю.В. Морозова, А.В. Гураков, В.В. Кручинин, Д.С. Шульц. Томск: ТУСУР. 2016. 68 с.
6) Learning Technologies and Globalization: Pedagogical Frameworks and Applications / N. Dabbagh, A.D. Benson, R. Denham, J. Maha, A. Ghania, H. Zgheib, Z. Fake // Springer. 2015. 40 p.
7) Coursera [Электронный ресурс] // Coursera. URL: http://www.coursera.org. (Дата обращения: 12.11.2017 г.)
8) Stone J. Awarding College Credit for MOOCs: The Role of the American Council on Education // Education Policy Analysis Archives. 2016. № 24 (38).
9) Grisi C.G.A. Soft Skills: a close link between enterprises and ethics. Speech at “Soft Skills and their role in employability // New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, Italy. 2014.
10) Engelberg S. A developmental Perspective on Soft Skills. Speech at “Soft Skills and their role in employability // New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, Italy. 2015.
11) Kohavi R. A Study of Cross-Validation and Bootstrap for Accuracy Estimation and Model Selection // *14th international joint conference* on *Artificial intelligence*. 1995. pp. *1137*–1143.
12) Algorithmic toolbox [Электронный ресурс] // Coursera. URL: https://www.coursera.org/learn/algorithmic-toolbox/lecture/diKe3/review-of-greedy-algorithms (Дата обращения: 19.01.2018 г.)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

УДК 332.1

Касаева Т.В.[1]
Исакова К.Н.[2]

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. В статье приводится анализ подходов к определению понятия человеческий капитал, рассматривается его структура, уровни функционирования и эффективность.

Ключевые слова: человеческий капитал, структура, уровни, эффективность.

Kasaeva T.
Isakova K.

TO THE ISSUE OF THE NATURE OF HUMAN CAPITAL

Abstract. The paper provides the definition of human capital and considers its structure, levels of functioning and efficiency.

Keywords: human capital, structure, levels, efficiency.

Зарождение понятия и теории человеческого капитала и ее активное развитие во второй половине XX века обусловлено переносом акцента с физического труда на труд интеллектуальный. В то время, когда общество потребляло продукты реализации эпохи индустриализации, уже набравшей темпы своего развития, и когда была осознана ценность квалифицированных специалистов.

Наиболее заметное развитие теория человеческого капитала в 1950–1980-е гг. получила в работах Гэри Беккера, Джорджа Минцера, Теодора Шульца, Бартона Вейсброда и многих других экономистов. Интенсивное развитие этого направления в западной экономической теории, по мнению Э.М. Короткого, вызвано следующими объективными причинами. Во-первых, оно является попыткой учесть реальные социально-экономические сдвиги, порожденные научно-технической революцией и выразившиеся в том, что в современных условиях накопление невещественных элементов богатства (научных достижений, образа жизни, культуры, роста уровня образования населения и т.д.) приобрело первостепенное значение для всего хода общественного воспроизводства. Во-вторых, обостряющейся потребностью в антикризисном управлении [8, с. 318].

В отечественном экономическом научном сообществе необходимость в более детальном изучении и применении теоретической концепции человеческого капитала была признана в начале 90-х годов. Так, в монографии под редакцией В.Т. Смирнова, приводится мнение по этому вопросу доктора экономических наук, профессора Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета М.М. Критского: «Существующий научный задел позволяет уже сейчас ре-

[1] *Касаева Татьяна Владимировна,* кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики, менеджмента и финансов, Пятигорский государственный университет, г. Пятигорск, e-mail: kasaeva@pgu.ru, тел.: 8-903-413-33-36
Tatiana Kasaeva, Ph.D. in Economics, Professor, Department of Economics, Management and Finance, Pyatigorsk State University, Pyatigorsk, e-mail: kasaeva@pgu.ru, tel.: 8-903-413-33-36
[2] *Исакова Ксения Николаевна*, магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Пятигорск, e-mail: ksyu.isackova2010@yandex.ru, тел.: 8-988-856-67-07
Kseniya Isakova, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Pyatigorsk, e-mail: ksyu.isackova2010@yandex.ru, tel.: 8-988-856-67-07

шать не только чисто теоретические проблемы в этой области, но и активно переходить к сугубо практическим задачам оценки человеческого капитала на микро-и макроуровнях экономики, включения его в оборот предприятий, разработки государственной политики, формирующей в России благоприятный социальный климат, направленный на выработку у предпринимателей нового типа мышления, основанного на восприятии науки, образования, социального страхования, культуры в качестве выгодных сфер приложения капитала» [10, с. 80–81].

Одно из более доступных для понимания определений понятия человеческий капитал приводит в своей работе Э.М. Коротков: «человеческий капитал есть форма капитала, потому что он является источником будущих доходов или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Человеческий капитал называется человеческим, потому что является составной частью человека или характеристикой группы людей» [8, с. 317].

По мнению Н.Д. Гуськовой, одно из наиболее полных определений человеческого капитала в отечественной литературе дали А.И. Добрынин, С.А. Дятлов и Е.Д. Цыренова – «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере деятельности, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека» [3, с. 46].

Немного иное понятие сути человеческого капитала находит свое отражение в статье А.О. Вереникина. Так, он пишет, что капитал, как политико-экономическая категория, представляет собой функцию человеческого потенциала в смысле субъекта и источника процессов капиталистического накопления. Термин «человеческий капитал», будучи научной метафорой, может, тем не менее, нести определенную смысловую нагрузку, служа обозначением объекта процессов накопления человеческого потенциала личности и общества. Человеческий капитал может обозначать, накопленный во времени, имеющий историческую специфику во взаимосвязи поколений людей, человеческий потенциал [2].

Также, этим автором рассматривался вопрос классификации человеческого капитала, который в свете процессов накопления подразделяется на основной и оборотный. Как подчеркивает А.О. Вереникин, многие авторы, такие, как В. Петти, А. Смит, У. Фарр, Т. Уитштейн, Р. Гиффен, Дж.С. Николсон, Е. Граммонд, Дж.Р. Уолш, Л. Дублин и А. Лотка, прямо относили человека и его потенции к труду в разряд основного капитала общества, подтверждая тем самым, что фундаментальные характеристики, полученные человеком на начальных стадиях процесса воспроизводства своих физических, моральных и интеллектуальных активов в рамках института семьи и системы образования, многократно используются в целом ряде производственных циклов как в короткой временной перспективе, так и во взаимосвязи между поколениями людей. Непосредственная способность же к труду, рабочая сила человека, воссоздаваемая в рамках процессов потребления товаров и услуг индивидуумами, как членами домохозяйств, и функционирования работников в рамках производственных процессов выступает в роли «оборотного капитала» индивидуума [2].

Нередко в литературе помимо понятия «человеческий капитал» встречается понятие «человеческий потенциал», иногда в контексте отождествления одного с другим. Анализ идентичности этих понятий в своей работе, также, приводит А.О. Вереникин, приходя к выводу, что эти термины не тождественны, и «если человеческий потенциал – это источник социально-экономического развития, то человеческий капитал – его опосредующий результат, промежуточный итог процессов воспроизводственного кругооборота хозяйственных благ и поступательной, циклической смены направлений их использования» [2].

Не менее детальное описание понятия «человеческий капитал» дает в своей научной статье Т.В. Касаева: «Человеческий капитал – целостность, единство, обладающее определенными свойствами, структурой, следовательно, может быть рассмотрен как система,

состоящая из подсистем». При таком подходе, автор в качестве подсистемвидит такие составляющие человеческого капитала как образование, здоровье, социокультурный компонент и информационный компонент [6, с. 22].

Анализ всех приведенных выше определений и подходов к рассмотрению человеческого капитала позволяет сделать вывод о том, что по сей день как у зарубежных ученых и исследователей, так и у наших соотечественников свой взгляд и понимание данной категории. За прошедшие полвека с небольшим сформировался ряд мнений так или иначе схожих друг с другом, однако однозначности в данном вопросе на сегодняшний день так и не существует.

Наиболее близко к пониманию и применению на практике на наш взгляд является одно из последних приведенных определений человеческого капитала, данное Т.В. Касаевой. Такой подход рассмотрения данной категории является актуальным и простым для понимания и в то же время не теряет своей научности благодаря системному взгляду на вещи, удачно коррелируя с системностью современного общества.

Определив понятие «человеческий капитал», логичным является дальнейшее изучение структуры человеческого капитала. Безусловно, начать данный анализ представляется необходимым с исследований, проведенных основоположником теории человеческого капитала в ее современном виде Г. Беккером.

Так, Г. Беккер выделял следующие компоненты человеческого капитала:

– капитал образования (знания, общие и специальные);

– капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт);

– капитал здоровья;

– обладание экономически значимой информацией (информированность о ценах и доходах);

– капитал миграции (мобильность работников);

- мотивация экономической деятельности [6, с. 22].

Однако Касаева Т.В. подвергает сомнению объективность расположения компонентов в представленной очередности, и приводит факты и доводы, существование которых подтверждается содержанием научных трудов отечественных авторов (Вереникин, Томилин, Ильинский, Рожин) и существующей статистикой реальности, отдавая предпочтение здоровью – как базовому компоненту человеческого капитала, с чем невозможно не согласиться.

В то же время, имеет место мнение современных исследователей данного вопроса, подчеркивающее главенствующую роль образования среди других компонентов человеческого капитала, которое опосредованно главной функцией системой образования в нашем обществе – производства и накопления человеческого капитала (знаний и навыков, применение которых повышает производительность работника и повышает его доход) [7, с. 24].

По версии Всемирного банка к основным элементам структуры человеческого капитала, помимо выделенных Г. Беккером, относятся и такие как:

– научный и инновационный капитал (инновации, научно-исследовательские работы);

– капитал культуры (воспитание, самовоспитание, саморазвитие) [11, с. 120].

Такой подход Всемирного банка к структурированию человеческого капитала определенно заслуживает внимания, учитывая темпы развития общества в совокупности с научным прогрессом, когда наука и инновационная деятельность приобретают значение определяющего вектора развития человечества. Важным аспектом, требующим внимания в современной среде развития индивида, является капитал культуры. Грамотное воспитание и правильно выстроенные линии самовоспитания и саморазвития являются залогом развития и функционирования морально здорового общества, лишая его угрозы подмены понятий истинных ценностей.

Некоторые исследователи (Л.В. Брик, А.Г. Горельцев) структуру человеческого капитала рассматривают непосредственно через ресурсоместные образования, и, по их мнению, она включает в себя знания, умения, навыки, способности, здоровье, культурно-нравствен-

ный капитал и социальную идентичность [1, с. 639].

Данный подход к структурированию человеческого капитала также имеет право на существование. Представленные в данной версии структуры элементы человеческого капитала однозначно перекликаются с ранее приведенными примерами, являя собой более узкое и предметное содержание рассматриваемого понятия.

Однако на наш взгляд наиболее соизмерима с реалиями современности структура человеческого капитала, которая была предложена Т.В. Касаевой. Такая структура включает в себя базовые первичные элементы (здоровье психическое и физическое), базовые вторичные элементы и связующие элементы. Группу базовых вторичных элементов составляют компоненты, каждый из которых имеет свои составляющие: социокультурный компонент (социальный статус, имидж, деловые связи, культурный уровень); информация (информация о рынках труда, профессиональная информация, актуальная социально-экономическая информация); образование (уровни образования, специальности, повышение квалификации, переподготовка). Связующими элементами являются самоорганизация и трудовая мотивация.

В данном случае компонентом, осуществляющим интеграцию, выступает самоорганизация, играющая роль ключевого фактора, который обеспечивает эффективное формирование, производство, воспроизводство и развитие человеческого капитала, а компонентом, олицетворяющим связь – трудовая мотивация, являющаяся посредником между человеком и внешней средой [12, 143–148].

Такая удачно рациональная классификация элементов человеческого капитала является инструментом к пониманию функционирования человеческого капитала, представляя собой эффективное подспорье по отождествлению научных положений и существующей обстановки в обществе. Соотношение всех элементов данной структуры с реалиями современного общества подтверждает объективность существования указанной выше группировки элементов человеческого капитала и на наш взгляд не нуждается в изменении. Акценты и приоритеты, расставленные в наши дни, дни эпохи информационного общества являются тому подтверждением, лишний раз подчеркивая важность емкости и рациональности информации.

Что же касается функционирования человеческого капитала, то, по мнению многих ученых, оно происходит на разных уровнях:

– микроуровень (человеческий капитал отдельных индивидов и предприятий);

– мезоуровень (человеческий капитал крупных корпораций и регионов);

– макроуровень (совокупный человеческий капитал в масштабах национальной экономики) [9, с. 194].

Представление иных исследователей вопроса о функционировании человеческого капиталадополнено еще одним уровнем, в рамках которого человеческий капитал также подлежит анализу, – мегауровень (объединение государств и регионов мира) [4, с. 56–57].

Очевидным является понимание важности качества функционирования каждого элемента человеческого капитала на каждом рассматриваемом нами уровне. От того насколько эффективно будет осуществляться функционирование элементов человеческого капитала начиная с микроуровня в лице отдельного индивида зависит степень совокупного качества функционирования человеческого капитала на макро- и мегауровнях. Залогом успешного функционирования являются инвестиции в человеческий капитал посредством приращения каждого его элемента, будь то здоровье, образование, информация или социокультурный компонент, ни в коем случае не исключая самоорганизацию и трудовую мотивацию. На первый взгляд второстепенный элемент – самоорганизация, способен дать высокий задел развитию всего человеческого капитала в целом, что подчеркивает безусловную взаимосвязь всех уровней функционирования человеческого капитала. Не вложив ничего на первом уровне, не стоит ожидать отдачи на втором и эффективности на третьем и последующем.

Важность и необходимость инвестиций в человеческий капитал, прежде всего, должна быть осознана институтом, функционирую-

щим на том уровне, на котором рассчитывается получение ожидаемой отдачи. В рамках освещаемого вопроса, множество государств стремится к повышению качества человеческого капитала, не исключением в данной ситуации является и наше государство. Так, Л.В. Брик и А.Г. Горельцев пишут: «Для решения проблемы ускоренного роста российского человеческого капитала и кардинального повышения его качества необходимо, прежде всего, осознать значимость этой важнейшей общенациональной задачи на высшем государственной уровне» [1, с. 640]. Таким образом, заинтересованность институтов общества каждого последующего уровня в успешном функционировании должна формировать основу для соответствующих инвестиций в человеческий капитал на предыдущих. Здесь, обретая такой прямо пропорциональный эффект взаимосвязи инвестиций и уровней функционирования человеческого капитала, на арену выходит эффективность последнего.

В литературе приведено множество различных точек зрения от чего зависит эффективность человеческого капитала, но все они, так или иначе, выражаются в одном – в оказываемом эффекте функционирования каждого элемента человеческого капитала. Это – состояние здоровья, степень и качество полученного образования, культурный уровень, польза от владения информацией, степень профессионализма и т.д.

Исследуя вопрос эффективности человеческого капитала, некоторые авторы приходят к мнению о том, что лучшим вариантом для анализа его эффективности является матричный метод, где уровни функционирования человеческого капитала агрегируют с элементами структуры человеческого капитала.

Действительно подобное представление данных является не только удобным при произведении некоторых подсчетов, но и формирует основу для принятия объективных решений, а на мезо-, макро- и мегауровнях зачастую управленческих. Так, наглядно сопоставив затраты (инвестиции) на конкретном уровне в части соответствующего элемента человеческого капитала возможно оценить надобность осуществляемых инвестиций на данном уровне в данный элемент и их влияние в целом на эффективность человеческого капитала. Из чего следует, что расчет отдачи от человеческого капитала возможен при анализе направлений и форм инвестирования в различные элементы человеческого капитала.

Таким образом, эффективность человеческого капитала обусловлена множеством факторов, каждый из которых представляет собой «кирпичик» при строении данного капитала. Функционирование каждого элемента человеческого капитала на своем уровне определяет степень качества всего человеческого капитала. Стартом для такого функционирования служат действия, играющие роль инвестиций в человеческий капитал (включая каждый его элемент).

Подводя итог ко всему вышеизложенному, сформулируем краткие выводы: человеческий капитал – это целостность, единство, обладающее определенными свойствами, структурой, следовательно, может быть рассмотрен как система, состоящая из подсистем (образование, здоровье, социокультурный компонент и информационный компонент). Данные подсистемы являются составными частями человеческого капитала, формируя его структуру вместе с самоорганизацией и трудовой мотивацией. Эффективная реализация функционирования всех структурных элементов человеческого капитала на каждом уровне (микро-, мезо-, макро- и мегауровне) должна всегда находиться в группе приоритетных и актуальных вопросов, решаемых на уровне государства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Брик Л.В., Горельцев А.Г. К вопросу о сущности понятия «человеческий капитал» // Вестник МГТУ. 2014. Том 17. № 4. С. 637–642.
2) Вереникин А.О. Различие и взаимосвязь «человеческого капитала» и «человеческого потенциала». Коллективная монография: «Человеческий капитал» и образование / Экон. ф-т МГУ; под ред. В.Н. Чековца, Е.Н. Жильцова, Р.Т. Зяблюк. М.: ТЕИС, 2009.

3) Гуськова Н.Д. [и др.] Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 212 с.
4) Караткевич С.Г., Добрынин В.Н., Багрецов С.А. Методы формирования и оценки человеческого капитала социотехнических систем // Вопросы экономики и права. 2011. № 7. С. 54–58.
5) Касаева Т.В. К вопросу о финансовых источниках человеческого капитала // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2007. Т. 5. № 2-2. С. 124–130.
6) Касаева Т.В. Расширительная трактовка структуры человеческого капитала // TerraEconomicus, 2013. Том 11. № 2. Часть 2. С. 21–27.
7) Ключарев Д.А. [и др.] Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование: монография / под общ. ред. Ю.В. Латова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 432 с.
8) Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для СПО. 3-е изд., пер. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 566 с.
9) Рогов Е.И. [и др.] Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.И. Рогова. М.: Издательство Юрайт, 2018. 350 с.
10) Смирнов В.Т. [и др.] Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / под ред. д-ра эконом. наук, профессора В.Т. Смирнова. М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.
11) Трапицын С.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2018. 314 с.
12) Юрьев В.М., Касаева Т.В. Императивы воспроизводства человеческого капитала в России // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 3 (61). С. 143–148.

УДК 332.1

Кукуй Р.Г.[1]

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы функционирования и развития человеческого капитала в органах государственной власти, а также возможные пути их решения.

Ключевые слова: человеческий капитал, функционирование, органы государственной власти.

Kukui R.

SOME PROBLEMS OF THE FUNCTIONING AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE STATE AUTHORITIES

Abstract. The paper deals with the problems of the functioning and development of human capital in government bodies, as well as possible ways to solve them.

Keywords: human capital, functioning, state authorities.

Рассматривая государственную гражданскую службу, как один из специфических видов деятельности человека, имеющей повышенный коэффициент социальной, политической, экономической и иной ответственности за принимаемые решения, возникает необходимость в оценке и последующем развитии человеческого капитала гражданина, непосредственно занимающего ту или иную должность или претендующего на замещение должности в органах государственной власти.

Так, по итогам исследования различных подходов к толкованию понятия «человеческий капитал», обобщив и критически оценив наиболее достоверные научные взгляды экономистов, согласимся с мнением В.М. Юрьева и Т.В. Касаевой, согласно которому человеческий капитал – это мера сформированных в результате инвестиций и накопленных человеком запасов здоровья, знаний, мотивов, которые при целесообразном использовании приводят к росту производительности труда и доходов [12, с. 143–148].

Причем, эффективное функционирование человеческого капитала представляется возможным лишь при условии осуществления социальных инвестиций со стороны человека (семьи), бизнеса, государства направленных, с одной стороны, на формирование и воспроизводство человеческого капитала, а, с другой стороны, на обеспечение высокого качества жизни, вследствие чего происходит приращение человеческого капитала и повышение эффективности функционирования уже существующего человеческого капитала в интересах общества и личности.

По мнению Т.В. Касаевой, структура человеческого капитала индивида состоит из базовых первичных элементов, базовых вторичных элементов и связующих элементов. Где, к базовым первичным элементам относится здоровье (психическое и физическое); к базовым вторичным элементам относятся:

– социокультурный компонент (социальный статус, имидж, деловые связи, культурный уровень);

[1] *Кукуй Роберт Георгиевич*, главный специалист-эксперт отдела государственной службы Административно-кадрового департамента Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, e-mail: lag-robert@yandex.ru (личный), тел.: 8-985-160-92-68

Robert Kukui, Chief expert of the Civil Service Department of the Administrative and Personnel Department of the Ministry of Construction and Housing and Communal Services of the Russian Federation, e-mail: lag-robert@yandex.ru, tel.: 8-985-160-92-68

– информация (информация о рынках труда, профессиональная информация, актуальная социально-экономическая информация);

– образование (уровни образования, специальности, повышение квалификации, переподготовка).

Связующими элементами в указанной структуре являются самоорганизация и трудовая мотивация. Такая классификация и расположение компонентов структуры человеческого капитала объективны и соизмеримы с реалиями современного общества [10, с. 21–27].

В связи с поставленной задачей рассмотрения структуры человеческого капитала и значимости его компонентов, необходимо отметить следующее: к основным, важнейшим компонентам человеческого капитала мы относим, в первую очередь, капитал здоровья, как первооснову человеческого капитала вообще, а также капитал образования и капитал мотивации. При этом необходимо отметить, что все перечисленные составляющие человеческого капитала глубоко взаимосвязаны, и отсутствие того или иного компонента делает маловероятным, или даже невозможным, эффективное функционирование человеческого капитала как в рамках определенной сферы, а именно государственной гражданской службы, так и в целом [9].

Согласно Федеральному закону от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», государственная служба Российской Федерации – профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации [2].

Функционирование и развитие человеческого капитала на государственной гражданской службе определяется содержанием нормативных правовых актов. Так, Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ) оказывает значительное влияние на развитие человеческого капитала в сфере государственного управления, так как он конкретизирует правовой статус государственного гражданского служащего, раскрывает требования при поступлении на службу, права, обязанности, ограничения и запреты. Согласно пункту 1 части 1 статьи 18 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ, гражданский служащий обязан исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне. В статье 12 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ установлены требования к квалификации государственного гражданского служащего, в число которых входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей [3].

Исходя из данной формулировки, образование как компонент человеческого капитала, применительно к гражданским служащим, рассматривается как совокупность профессиональных знаний, навыков, умений, которые могут приобретаться гражданскими служащими как в результате получения высшегообразования целевого направления, дополнительного профессионального образования, так и последующего повышения квалификационной категории государственного служащего, при этом возможно обогащение его опыта и за счет осуществления научной деятельности. Более того, привлечение квалифицированных и компетентных специалистов и предотвращение текучести кадров среди них – одни из приоритетных задач реформы государственной службы.

Одним из важнейших элементов системы формирования профессионального кадрового состава на государственной гражданской службе, безусловно, является дополнительное профессиональное образование. В связи с чем, в первую очередь хотелось бы рассмотреть проблемы, связанные с данной категорией.

Под дополнительным профессиональным образованием (ДПО) понимается профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка, проводимые в соответствии с требованиями федерального законодательства. К сожалению, несмотря на существующие нормативные предписания, подразумевающие обязательный характер получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими, представляется затруднительным обеспечить их повсеместное и неукоснительное исполнение. Так, согласно Указу Президента РФ от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации», органами государственной власти осуществляется деятельность по обеспечению повышения квалификации должностных лиц, получению ими дополнительного профессионального образования, а также профессиональной переподготовки. В статье 60 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ указаны основные принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы, среди которых ключевое место занимает совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих, подготовка кадров для гражданской службы и профессиональное развитие гражданских служащих.

Следует отметить, что государственную гражданскую службу, можно сравнить с «единым и взаимосвязанным организмом», в связи с чем дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих, зачастую рассматривается непосредственным руководителем государственного служащего как процесс, отвлекающий сотрудника от исполнения его полномочий, дестабилизирующий наработанные темпы и показатели эффективности труда конкретного работника, структурного подразделения и института государственной гражданской службы в целом.

Кратковременный характер дополнительного образования – еще одна реально существующая проблема, вследствие которой гражданских служащих, как правило, знакомят лишь с основными изменениями в нормативной базе, затрагивающей их деятельность. Наблюдается низкая связь между содержанием образовательных программ для гражданских служащих и требованиями их реальной деятельности. Резюмируя вышеобозначенные проблемы, следует выделить ключевые аспекты, приводящие к неэффективности дополнительного профессионального образования:

- отсутствие в процессе обучения практико-ориентированных методов. Проведение лекций и семинарских занятий без возможности применения полученных знаний на практике приводят к тому, что осуществляется передача информации без закрепления навыков и развития компетенций у обучающихся;
- формирование общих тем для охвата большей аудитории одним преподавателем (без выделения специфических вопросов, интересующих конкретного специалиста). Лекции, содержащие в себе лишь общие сведения, воспринимаются обучающимися как «неизбежное зло» и еще больше стимулируют формальное и негативное отношение к подобной форме обучения со стороны госслужащих. Происходит девальвация мотива обучающегося на получение реального результата (активного участия в процессе обучения) и замена его на мотив получения документа о прохождении обучения (отчет для отдела кадров);
- привлечение к преподаванию только штатных работников учебных заведений. Специалисты министерств и ведомств, госкорпораций, бизнес-структур, ведущие исследователи мировых школ госуправления остаются за пределами учебного процесса из-за низкого уровня оплаты. В учебном процессе не происходит передача современных технологий и актуальных корпоративных знаний;
- отсутствие связи учебного процесса с исследовательской и консалтинговой деятельностью в области государственного управления.

В настоящий момент очень часто в учебном процессе государственные гражданские служащие лишены возможности ознакомиться с проектными решениями, которые применялись в определенной сфере управления в более ранние периоды или выступали как альтернативные, но не востребованные по определенным причинам. Это связано с тем, что исследователи и консультанты не привлекаются к процессу формирования учебных материалов. Проектные работы по консультированию или подготовке аналитических материалов для обеспечения деятельности оплачиваются отдельно и по ним проводятся собственные конкурсы. Исследователи и консультанты иногда не заинтересованы в передаче знаний, сохраняя их как собственное ноу-хау. Таким образом, существуют параллельные процессы обучения и консалтинга. Действующий механизм ДПО государственных гражданских служащих не поддерживается результатами исследовательских проектов.

Проведенный выше анализ недостатков системы дополнительного профессионального обучения государственных гражданских служащих показывает, что необходимо изменить ее структуру и механизм реализации. В частности, в качестве основных направлений развития можно рассматривать следующие:

- выделение нескольких уровней ДПО госслужащих, которые должны обеспечить привязку учебных программ к конкретным целевым аудиториям (группам госслужащих);
- создание новой структуры и методики преподавания учебных программ ДПО для госслужащих в зависимости от групп должностей;
- изменение формы доведения информации, содержащейся в учебных программах до обучающихся, в зависимости от типа программ и групп госслужащих;
- создание независимой системы оценки входного и выходного уровня знаний госслужащих, направляемых на обучение;
- изменение механизма формирования планов обучения государственных гражданских служащих в зависимости от функционала сотрудников;
- обеспечение прямой взаимосвязи результатов, достигаемых госслужащими в процессе обучения, с кадровыми решениями по присвоению классных чинов и назначению на должности государственной гражданской службы [11].

Рассматривая проблемы, существующие в органах государственной власти при непосредственном осуществлении действующими государственными гражданскими служащими своих полномочий, нельзя не обратить внимание на еще более значимую проблему, препятствующую функционированию и развитию человеческого капитала в сфере государственной гражданской службы у самых истоков, а именно – отсутствие гарантированного предоставления рабочего места молодым специалистам после окончания высшего учебного заведения по направлению «Государственное и муниципальное управление».

Оценивая молодых специалистов в соответствии с вышеприведенной структурой человеческого капитала индивида, следует отметить, что потенциальные работодатели совершают ошибку, пренебрегая выпускниками. К неоспоримому преимуществу молодежи следует отнести наличие практически безупречного, в силу юного возраста, здоровья (как физического, так и психического), которое представляет собой базовый первичный элемент человеческого капитала индивида. Также, учитывая прогрессивность молодого поколения в сфере информационных технологий, стоит ли говорить о том, что представители старшего поколения уступают в способности найти и изучить какую-либо информацию (будь то информация о рынках труда, профессиональная или социально-экономическая) без посторонней помощи. Нельзя не упомянуть и энтузиазм, с которым молодежь берется за любую работу, поскольку ввиду отсутствия каких-либо обременений, забот и опыта, вчерашний студент более мотивирован, а, следовательно, работоспособен и активен на протяжении всего рабочего дня, готов к переработкам и высоким нагрузкам. К базовым вторичным элементам структуры человеческого капитала индивида, которые отражают недостатки молодого сотрудника относятся социокультурный компонент и недостаточный уровень образования (поскольку несмотря на свежесть полученных знаний, мо-

лодой специалист по окончании вуза находится на начальной ступени образовательного ценза, законодательно установленного для каждого вида должностей государственной гражданской службы). Также, несмотря на высокую работоспособность, инновационность в способах решения управленческих задач, мобильность молодежи, отсутствие опыта означает отсутствие определенного социального статуса, деловых связей и сложившегося имиджа, которые являются неотъемлемой частью работы в органах государственной власти. Однако представляется, что наличие вышеупомянутых социально-значимых качеств необходимы преимущественно руководящему составу, что означает допустимость отсутствия таковых у молодых специалистов. В связи с чем, по мнению автора, именно эта категория претендентов на замещение должностей государственной гражданской службы должна обладать особыми преимуществами, т.к. именно молодые специалисты способны внести современность и динамичность во взгляды на насущные проблемы в сфере государственного и муниципального управления.

Из вышеперечисленных проблем, препятствующих функционированию и развитию человеческого капитала в органах государственной власти, следует еще одна, решение которой помогло бы избежать возникновения всех указанных автором проблем.

Еще будучи студентами, находясь в процессе получения высшего образования, потенциальные государственные гражданские служащие сталкиваются с рядом проблем, ввиду которых многие обучающиеся, к моменту окончания вуза, могут пересмотреть свои взгляды относительно будущей сферы деятельности и не пойти работать по специальности. Основными недостатками, выявленными в образовательном процессе в рамках получения высшего образования, считаются:

1) теоретические знания, которые плохо сочетаются с практической подготовкой;

2) неэффективное использование практико-ориентированных методов обучения студентов (прохождение учебной / производственной практики в период обучения является для обучающихся формальностью, не дающей в полной мере представления о будущей профессиональной деятельности);

3) процесс обучения государственных служащих носит отстающий характер. Это выражается в несоответствии учебных планов, стандартов и программ учебных дисциплин существующей реальности. Анализ учебной и методической литературы показывает, что в большинстве вузов специалисты готовятся по устаревшей нормативно-правовой базе, в ней не учитываются изменения в сфере создания системы электронного правительства, противодействия коррупции, внедрения методик расчета показателей, характеризующих результативность деятельности отдельных государственных служащих, организации местного самоуправления и многое другое;

4) отсутствие взаимосвязи между вузами, осуществляющими подготовку будущих кадров и потенциальными работодателями, что в свою очередь ведет к закрытости органов власти и отсутствию заинтересованности со стороны обучающихся;

5) содержание подготовки часто не соответствует требованиям, обусловленным необходимостью работать в команде, быть толерантным к мнениям других людей. И это лишь общие проблемы, связанные с подготовкой будущих кадров [11].

Следует отметить, что достаточно длительное время наблюдается стагнация кадрового состава с точки зрения профессионального развития в органах государственной власти на разных уровнях. Возможно, решением наболевшего вопроса могла бы стать преемственность поколений в передаче опыта, способствующая существенному обогащению кадрового резерва и при этом сохранению ориентации на развитие профессиональных навыков, что, в конечном итоге, позволило бы повысить результативность любого из подразделений органа государственной власти. Следовательно, необходимо выстроить систему, которая могла бы обеспечить стимулы для развития карьеры государственных служащих, к соблюдению этических норм поведения, а также мотивировать к достижению намеченных результатов.

К тому же, не менее важными на сегодняш-

ний день остаются вопросы внедрения и реализации новых образовательных технологий в сфере государственного управления, нерешенность которых затрудняет формирование, развитие и воспроизводство человеческого капитала в области государственного управления. Необходимы серьезные реформы системы государственного управления, направленные на развитие человеческого капитала, создание здоровой конкурентной среды в государственном аппарате.

Подводя итог, следует отметить, что органам государственной власти следует обратить внимание на уже существующие проблемы, и направить необходимые ресурсы для их решения в кратчайшие сроки, поскольку это поможет избежать появления новых проблем в сфере государственного управления, что, несомненно, окажет положительное влияние на эффективность и качество работы системы органов государственной власти.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации».
2) Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
3) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
4) Актуальные проблемы современной экономики: коллективная монография / Дегтярев В.А., Гетманова Е.С., Вартанова Э.Р., Медяник Н.В., Днепров М.Ю., Колядин А.П., Лобунько С.И., Шаталов С.Н., Касаева Т.В., Татаркулова Р.А., Айрапетова В.В., Шевченко И.В., Евтеева Е.В., Таранец А.В., Демина Н.В., Ефимов А.В., Моисеенко И.А., Николаев В.А., Пересада А.А., Османова В.П. и др. М.: Российская академия образования, Пятигорск: Пятигорский государственный лингвистический университет, 2013.
5) Дикинов А.Х., Касаева Т.В., Цалоева М.К. Математические модели прогнозирования сложных социально-экономических систем и процессов: особенности практического применения // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2015. С. 80–87.
6) Касаева Т.В. Государственное регулирование, направленное на человеческий капитал // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 8 (54).
7) Касаева Т.В. Особенности и проблемы функционирования человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики. Краснодар: Изд-во ЮИМ, 2011.
8) Касаева Т.В. Политэкономические императивы воспроизводства индивидуального человеческого капитала: Автореф. дис. … доктора эконом. наук: 08.00.01. Тамбов: Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, 2014.
9) Касаева Т.В. Ресурс здоровья в функционировании человеческого капитала: теория и практика. Пятигорск: Пятигорский гос. лингв. ун-т», 2010. С. 94–198.
10) Касаева Т.В. Расширительная трактовка структуры человеческого капитала // TerraEconomicus. 2013. Т. 11. № 2-2. С. 21–27.
11) Сафонов А.Л. Концепция инновационного развития дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих // Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом: сб. научных статей. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. С. 153–173.
12) Юрьев В.М., Касаева Т.В. Императивы воспроизводства человеческого капитала в России // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 3 (61). С. 143–148.

УДК 316.3

Ожерельева О.Ю.[1]

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АКТИВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы, связанные с развитием человеческого капитала как социокультурного актива современной России, необходимостью институциональных изменений, инновационных стратегий и управленческих решений для осуществления социокультурной модернизации.

Ключевые слова: культура, личность, человеческий/культурный капитал, модернизация, образование, качество человеческого капитала.

Ozherelyeva O.

SOCIOCULTURAL ASSETS OF HUMAN CAPITAL OF MODERN RUSSIA

Abstract. The paper deals with the main problems related to the development of human capital as a sociocultural asset of modern Russia, to the need for institutional changes, innovative strategies and management decisions for socio-cultural modernization.

Keywords: culture, personality, human/cultural capital, modernization, education, quality of human capital.

«Культура наряду с образованием, просвещением формирует человеческий капитал нашей страны. Это часть нашего исторического кода, национального характера» [1]. В современном глобальном мироустройстве развитие личностного потенциала сотрудников, их обучение и переквалификация являются стратегическими факторами, социокультурным активом, которые определяют долгосрочные стратегии и конкурентоспособность любой страны. Работа и образование обеспечивают человеку средства к существованию, предоставляют возможность реализовать свои личностные и профессиональные амбиции, вносить вклад в дальнейшее развитие современного общества.

Инновационные стратегии, производительность труда напрямую зависят от уровня квалификации работников, овладение современными производственными или управленческими навыками. Социокультурные факторы развития страны становятся фундаментом инновационных изменений, условием и критерием их реализации, преимущественно, в части развития человеческого /культурного капитала. «Нет ничего более важного, чем качество человека. Мы вступили в эру мировой конкуренции за программное наполнение человеческого капитала» [2].

Концепции и стратегии проведения современных российских реформ, как правило, не содержат управленческих механизмов по их имплементации. Финансовые и политические власти современной России говорят о необходимости стимулирования экономического роста, модернизации управления и обновления элиты, формирования и развития человеческого капитала. Однако при реализации реформ разрабатываются управленческие схемы, которые зачастую не отвечают первоначальным концепциям проводимых реформ. Превращение человеческого капитала в актив отечественной экономики требует отдельной государственной стратегии.

[1] *Ожерельева Ольга Юрьевна,* кандидат философских наук, доцент кафедры истории, права и гуманитарных дисциплин, Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: konferentsii@mail.ru
Olga Ozherelyeva, Ph.D. in Philosophy, Associate Professor, Department of History, Law and Humanities, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: konferentsii@mail.ru

В глобальном мире человеческий капитал, представляющий максимальную ценность, обладает абсолютной текучестью. Можно констатировать тенденцию в экономике нашей страны, которую пока не удается изменить – «миграция таланта из Российской Федерации и миграция низко квалифицированной рабочей силы в Российскую Федерацию» [3]. Данная тенденция ухудшает добавленную стоимость российской экономики.

По оценке экспертов Гайдаровского форума, в ближайшем будущем Россия может столкнуться с ростом массовой миграции работоспособного населения. Чтобы этого избежать, необходимо развивать такие социальные сервисы, как страхование от безработицы и выявление профессиональных заболеваний, повышать стоимость оплаты труда. Российская экономика должна увеличивать долю высокооплачиваемых рабочих мест с высоким уровнем производительности. Для этого нужно предотвратить процесс замещения более квалифицированных российских работников мигрантами.

Главное – это приток низкоквалифицированных мигрантов, отмечает вице-премьер О. Голодец, такая политика дестимулирует работодателей в переходе к высокопроизводительным местам. «Наш генеральный курс – это действительно преодоление в нашей экономике вот этой темы, связанной с низкооплачиваемыми рабочими местами. На территории России, по разным оценкам, продолжают трудиться около 7 млн. человек из других государств. И это, прежде всего люди, которые занимаются низкоквалифицированным трудом», – отметила она, «…такое большое количество мигрантов, которые занимаются низкоквалифицированным трудом, предъявляет к нам как к государству очень серьезные социальные издержки, то есть мы за них все равно платим - платим за образование детей мигрантов, несем серьезные социальные расходы»... Такая политика дестимулирует работодателей по отношению к техническому перевооружению, это снижает наши темпы перехода к, так называемым, высокопроизводительным местам... В то же время более полутора миллионов хорошо образованных и конкурентоспособных россиян работают в настоящее время за рубежом, и такой отток кадров – опасная тенденция [4].

Человеческий капитал перестал быть сугубо экономическим термином и постепенно перемещается в сферу государственной службы. А. Аузан считает, что человеческий капитал – это главный актив не российской экономики. Российская экономика должна базироваться не на сырье, а человеческом капитале. Качество человеческого капитала в государстве тесно связано с демократизацией общества, а эффект от демократизации можно получить только при институциональных изменениях и повышении грамотности бюрократии [5, с. 243–248].

Кардинальное изменение современной ситуации в России должно повлечь за собой изменения на соответствующих уровнях институтов и культуры, а также переход к иной стратегии экономического развития и управления. До настоящего времени основным конкурентным ресурсом мирового позиционирования России остаются минеральные ресурсы. А потенциальным ресурсом мирового позиционирования России может и должен стать высококачественный человеческий капитал с важнейшими социокультурными характеристиками. Необходимы новые стратегии развития не просто человеческого капитала, а его коннотации – культурного капитала.

Культурный человеческий капитал суть система гуманитарной образованности и профессионального образования (квалификационные знания, умения и навыки). Культурный человеческий капитал формируется в активном социокультурном процессе, инвестируется в него. Модернизационные социокультурные изменения активно поддерживаются населением, когда личность, социальная группа или общность реализует свои жизненные стратегии. Активными субъектами социокультурной модернизации в любой стране всегда были люди, обладавшие развитым гражданским самосознанием, осознанием человеческих прав в сфере политики, экономики и духовной жизни. Ценнейший ресурс, обладающий большим творческим, трудовым и интеллектуальным потенциалом, является человеческий/культурный капитал.

Социокультурные факторы (состояние культурного человеческого капитала, ценностная система, качество образования) как способствуют, так и препятствуют дальнейшей модернизационной трансформации России. Инвестиции в теоретико-практическое и научное образование значительно повышают уровень и объем знаний современного человека, вносят решающий вклад в формирование и накопление знаний, способствуют повышению эффективности функционирования социальных сфер общества. Политические элиты стремятся модернизировать экономико-политическую сферу в условиях социокультурной/социогуманитарной рецессии. За пределами глубокого интереса органов власти остаются специфика и степень воздействия социокультурных факторов на эффективность позиционирования экономических и политических институтов. Процессы социокультурной трансформации проявляют себя в пространстве складывающихся социальных практик общества в целом и составляющих его общностей. Долгосрочные перспективы развития России должны учитывать, то, что экономика, политика и культура взаимосвязаны и взаимообусловлены, а значит и движение должно быть однонаправлено.

При этом драйвером развития экономики большинства развивающихся государств попрежнему, остается дешевый труд. Однако эта экономическая стратегия может быть угрозой для всех сфер общества из-за изменений, вызванных, так называемой, четвертой промышленной революцией. В государствах с достаточно развитой экономикой, высоким качеством образования и доходами населения в основе развития находятся высокотехнологичные «ноу-хау». Но именно они пребывают в ситуации риска, потому что стимулирующие развитие и внедрение технологий в различные сектора экономики могут остаться без новых человеческих ресурсов. «Мир стоит перед лицом кризиса талантов. Поэтому государствам жизненно необходимо адаптировать свои системы образования, обучения и повышения квалификации работников к требованиям будущего. Например, внедрять и развивать эластичные навыки» [3].

Фундаментальные идеи исследования, проведенные командой World Economic Forum «The Human Capital Index 2017» состоят в том, что основной единицей человеческого капитала являются знания и навыки людей, которые позволяют создавать экономические ценности. Именно универсальные ценности помогут объединить усилия представителей бизнеса, сферы образования, региональных властей и молодежи для решения общих задач по развитию человеческого капитала и в России. По итогам рейтинга (данного исследования) у России достаточно высокая позиция сложилась благодаря высокому уровню грамотности и образованности людей, а также незначительным показателям безработицы и неполной занятости. Однако эти достижения не соответствуют текущему недостаточно высокому качеству системы образования, обучения и повышения квалификации персонала, профессионально-технической подготовки специалистов, скудными ресурсами квалифицированных сотрудников для высокотехнологичных секторов экономики. Что указывает на необходимость приложения дополнительных усилий в развитии и совершенствовании высококвалифицированных кадров и готовности страны к четвертой промышленной революции [6].

Для проведения исследований и формирования эффективной государственной политики по вопросам развития человеческого капитала необходимо прогнозирование его развития, раскрытия и совершенствования. Долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное планирование позволит дать представление о тенденциях развития человеческого капитала под влиянием институциональных факторов, оценит траектории ожидаемых изменений, возможности социокультурных трансформаций для управленческих решений. В управленческой практике региональных властей постепенно утверждается понимание роли ценностей населения в успехах или неудачах региона и страны в целом, в том числе и экономических.

В региональном пространстве России наиболее проблемными с точки зрения развития потенциала человеческого капитала по дан-

ным исследователей остаются Уральский и Северо-Кавказский округа. В регионах Северо-Кавказского федерального округа прогноз развития человеческого капитала благоприятен для Республики Ингушетия, Республики Северная Осетия – Алания и Кабардино-Балкарской Республики. Негативные тенденции отмечаются в Ставропольском крае и Карачаево-Черкесской Республике. В связи с этим необходимо пересмотреть стратегию политики развития человеческого капитала в регионе СКФО. Любое развитие – это поиск компромисса, но в успешном развитии человеческого капитала главное – то, насколько человеку комфортно в той среде обитания, в которой он живет.

Россия на протяжении полутора веков своей истории успешно производила и экспортировала человеческий капитал. В современных условиях нашей страны и региона, это может стать приоритетной темой специализации России в международном разделении труда. Индустрия современного российского образования и науки может стать способом производства высококачественного человеческого капитала не только наших молодых людей, но и студентов из других стран, что будет приносить доходы стране и конкретному региону, хотя, и потребует институциональных, управленческих, социокультурных изменений для создания инклюзивный среды.

В теории человеческого капитала отмечается, что образовательная составляющая является базовой, динамичной и эффективной. Образование служит улучшению здоровья, знаний, качества жизни, уровня доходов населения, развитости инфраструктуры, промышленных технологий, жилищных условий, социокультурной среды, региональной дифференциации, кадровому обеспечению экономических сфер деятельности и росту экономических систем на разных уровнях управления. Именно инвестиции в человеческий капитал обеспечили в прошлом опережающее развитие всем постиндустриальным странам современного мира, что может стать отправной точкой развития и нашей страны и отдельных ее регионов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Путин В.В. Выступление на расширенном заседании президиума Совета по культуре и искусству (Псков) [Электронный ресурс]. 03.02.2014. URL: http://politikus.ru/v-rossii/16695-minkultury-izlozhilo-osnovy-gosudarstvennoy-kulturnoy-politiki.html
2) «Нет ничего более важного, чем качество человека»: интервью с Даниилом Дондуреем [Электронный ресурс] // Ведомости. 2013. 16 августа. URL: http:/seance.ru/blog/govorit-daniil-dondurej/
3) Агамирзян И. Человеческий капитал – основа развития 2035 [Электронный ресурс]. URL: /http://2035.media/2017/01/16/agamirzian-interview/
4) «Социальное развитие: исторические уроки и грядущие вызовы» [Электронный ресурс]. URL: http://gaidarforum.ru/news/na-gaydarovskom-forume-proshla-ekspertnaya-diskussiya-chelovecheskiy-kapital-na-gosudarstvennoy-i-mu/
5) Аузан А.А. О возможности перехода к экономической стратегии, основанной на специфике человеческого капитала в России // Журнал НЭА. 2015. № 2 (26). С. 243–248.
6) РИА Новости [Электронный ресурс]. URL: https://ria.ru/society/20171219/1511268422.html

УДК 332.133

Ромашенко В.С.[1]

РАЗВИТИЕ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕГИОНАХ

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос формирования новой парадигмы вовлечения граждан в реализацию социальной политики государства; проведен анализ влияния волонтерства на реализацию молодежной политики регионов Российской Федерации; выявлены основные проблемы и ожидаемые последствия в социальной сфере, связанные с переходом экономики страны на новый этап развития. Обосновывается вывод о том, что деятельность волонтерских центров на территории Российской Федерации и используемый в них проектно-развивающий подход к воспитательному процессу дает возможность рассматривать проектно-развивающую деятельность как совокупность действий, результат которых обеспечивает социально значимый и личностный эффект, формирование социально-нравственных ценностей.

Ключевые слова: волонтерское движение, система рекрутинга, агентство молодежных инициатив, государственная молодежная политика, добровольчество, проектная деятельность.

Romashenko V.

DEVELOPMENT OF VOLUNTEER MOVEMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION AS A MECHANISM OF REALIZATION OF YOUTH POLICIES IN REGIONS

Abstract. The paper discusses the formation of a new paradigm of engaging citizens in the implementation of the social policy of the state, analyzes the impact of volunteering on the implementation of the youth policy of the regions of the Russian Federation. The main problems and the expected consequences in the social sphere associated with the transition of the Russian economy to a new stage of development are identified. It justifies the conclusion that the activities of volunteer centers in the Russian Federation and the approach to design development used in them allows to take into account design development activities as a set of actions, the result of which provides a socially significant and personal effect, the formation of social and moral values.

Keywords: volunteer movement, recruitment system, youth initiatives agency, state youth policy, volunteering, project activity.

В современной России в сложившейся экономической ситуации государство усиленно поддерживает молодежные инициативы, призванные содействовать реализации государственной молодежной политики регионов страны.

Волонтерское движение не является новшеством: в XX веке на территории СССР было распространено пионерское движение, из пионеров в комсомолы и затем в коммунистическую партию. Инициативные молодые люди XX века были заняты общественной, спортивной и самоуправленческой деятельностью, совершая важную работу не только для себя, но и для тех, кому они непосредственно помогают.

В 90-х годах, при смене экономического направления страны, а точнее замены плановой экономики на рыночную, старая система по работе с молодежью исчезла в связи со

[1] *Ромашенко Виктория Сергеевна*, специалист по персоналу, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, +79620168090, e-mail: romash.ranepa@yandex.ru
Viktoriya Romashenko, Specialist in Personnel, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, +79620168090, e-mail: romash.ranepa@yandex.ru

сложным и длительным переходом на новую модель экономики.

Если в XX веке ценностью было всестороннее развитие человеческого блага, доступный спорт, образование и медицина, то в современных реалиях экономической ситуации страны рыночная экономика привила населению новые ценности – получить хорошее образование дорого, получить быстрое и качественное лечение дорого. Соответственно, население начинает зарабатывать больше и привлекать в свой бюджет дополнительные средства. Часть населения страны берет кредиты, часть открывает бизнес, часть копит и так далее.

Прививается основная ценность – стать богаче, работать на себя. Ценности предыдущего строя ушли в прошлое – общность, взаимопомощь, выручка, справедливость.

На сегодняшний день молодому поколению можно прививать эти качества через волонтерское сопровождение, когда молодой человек может работать в команде, общаться, помогать другим членам команды, учится состраданию и становится лучше, расширяя свой кругозор и формируя воспитательную стратегию.

Молодёжь является главным ресурсом развития нашей страны, которая призвана создавать новые возможности и координировать усилия для создания условий его самореализации, и именно на этом убеждении строит свою работу в рамках реализации государственной молодёжной политики Российской Федерации.

Сейчас, в сложном XXI веке, мы видим в молодом поколении более надежную, прочную опору страны. Имеем молодежное поколение, способное отвечать на новые вызовы времени и на равных участвовать в формировании интеллектуальной, технологической, культурной повестки глобального развития.

Большинство школьников и студентов нашей страны участвуют во многих волонтерских проектах, международных мероприятиях, активно развиваются в социальном направлении: уход за больными, поддержка граждан пожилого возраста, помощь людям с ограниченными возможностями, забота о природе и животных, а также в сфере образования, спорта, культуры, краеведения и поискового движения.

Граждане Российской Федерации постоянно вовлекаются в благотворительные акции, призывы в СМИ и социальных сетях. Такие поступки формируют и создают колоссальный социальный потенциал страны.

Формирование воспитательной стратегии, обеспечение комплексности, непрерывности воспитания предлагается осуществлять на принятом в социальной молодежной политике проектном подходе, обуславливающем развитие молодежной социально-полезной деятельности на основе какой-либо значимой общественной задачи или проблемы и несущем полезный измеряемый результат.

Проектирование деятельности в рамках волонтерского движения представляет собой полный процесс разработки социального проекта: цели, стратегии, функций, действий в определенном временном промежутке, ожидаемый результат, технико-технологическое, финансовое, ресурсное обеспечение.

Социально значимые проекты, обуславливающие воспитательный процесс, представляются как поэтапное планирование какой-либо деятельности, обеспечивающей либо конкретный результат (например, разовые акции сбора средств), либо постепенное приближение к стратегической цели (например, социализация детей-инвалидов).

Сейчас Общественная палата и Агентство стратегических инициатив предметно занимаются поддержкой волонтерских и благотворительных движений, участвующих в социальных проектах.

В 2014 году была создана Ассоциация волонтерских центров, целью которой является вовлечение волонтеров в международные национальные проекты, содействие росту числа волонтерских инициатив и организаций, распространение лучших практик по работе с волонтерами, а также выстраивание системной работы по организации и сопровождению добровольческих центров, осуществляющих свою деятельность в различных регионах Российской Федерации [1].

Сейчас в Ассоциацию волонтерских центров входит более 100 образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, некоммерческих организаций,

а также ресурсных центров по поддержке добровольчества, миссией которых является развитие волонтерского движения в Российской Федерации, распространение ценностей добровольчества, культуры социально ориентированной деятельности граждан, а также содействие в реализации гражданского, личностного и профессионального потенциалов в добровольческой деятельности.

На данный момент существует несколько крупных волонтерских центров, которыми была начата и успешно продолжается работа по отбору и подготовке волонтеров на региональные и международные массовые мероприятия. Самими активными регионами являются: Москва, Алтайский край, Санкт-Петербург, Краснодарский край, Республика Татарстан, Ставропольский край, Новосибирская область, Приморский край и Свердловская область [2].

Ежегодно волонтерскими центрами таких регионов проводится около 10000 мероприятий, в которые вовлекаются более 200000 добровольцев, активно принимающих участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня.

Отборы и обучение волонтеров проводятся в очном и дистанционном формате. Дистанционный формат включает в себя лекционные базовые видеокурсы с выполнением самостоятельных заданий, а также вебинары по различным направлениям деятельности ресурсных волонтерских центров с ведущими экспертами в данной отрасли. Такие видеокурсы и вебинары направлены на обучение сотрудников и лидеров добровольческих центров в целях привлечения, обучения и координации работы волонтеров, применения своего профессионального и личностного потенциала, а также налаживания эффективной совместной работы.

Один из самых крупных волонтерских центров на Юге Российской Федерации является волонтерский центр Пятигорского государственного университета в городе-курорте Пятигорске, который внес значительный вклад в развитие добровольческого движения Российской Федерации и в совершенствование Ассоциации волонтерских центров как организации, агломерирующей добровольчество в стране.

Данным волонтерским центром была проведена огромная работа по отбору и подготовке добровольцев региональных и международных мероприятий: Гран-при России Формулы 1, Кубка Конфедераций в г. Сочи, Чемпионата мира по футболу «Россия 2018», чемпионата Европы по спортивной борьбе, 45-го Всемирного чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills и другие.

Большая часть добровольцев волонтерского центра ПГУ в рамках организации Чемпионата мира по футболу «Россия 2018» работала по направлению «Протокол», включающему в себя взаимодействие с ВИП-гостями мероприятия, а также по другим направлениям деятельности, связанным с уверенным владением иностранными языками, а именно: лингвистическое сопровождение как команд, так и сотрудников FIFA, отвечающих за такие важнейшие функции, как обеспечение безопасности или коммуникация.

Волонтеры подобных центров идут в ногу со временем, проходят обучение в крупных рекрутинговых центрах и становятся сертифицированными рекрутерами, что улучшает показатели деятельности волонтерских центров по основным направлениям деятельности и, тем самым, представляют лучшие практики добровольческой деятельности, получившие признание и способы мультипликации в Российской Федерации и странах Ближнего зарубежья.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Официальный сайт Ассоциации волонтерских центров [Электронный ресурс]. URL: http://avcrf.ru/
2) Официальный сайт Федерального агентства по делам молодёжи [Электронный ресурс]. URL: https://fadm.gov.ru

УДК 331.138

Узденова М.Х.-О.[1]
Чупрова Д.Б.[2]

ЗНАЧЕНИЕ МАРКЕТИНГА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. Рассматриваются проблемы внутриорганизационного маркетинга рабочей силы в системе управления персоналом организаций Ставропольского края. В работе изучаются основные проблемы рынка труда в Российской Федерации и прогнозируются потребности в трудовых ресурсах Ставропольского края. Целью работы является поиск оптимального решения задач в управления человеческими ресурсами предприятий. В качестве эффективного метода совершенствования функции управления предлагается внутренний маркетинг персонала.

Ключевые слова: персонал, маркетинг, рынок труда, управление.

Uzdenova M.
Chuprova D.

THE VALUE OF THE MARKETING WORKFORCE IN THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM IN ORGANIZATIONS

Abstract. The problems of intra-organizational labor force marketing in the personnel management system of Stavropol territory enterprises are considered. The paper studies the main problems of the labor market in the Russian Federation and predicts the need for labor in the Stavropol territory. The aim of the work is to search for the optimal solution of problems in the management of human resources of enterprises. As an effective method of improving the management function, internal staff marketing is proposed.

Keywords: personnel, marketing, labor market, management.

Современная экономическая обстановка в Российской Федерации отличается высокой степенью неопределенности. Развитие средних и малых предприятий характеризуется то бурным подъемом, то резким спадом производства. Порою рыночные колебания так пагубно действуют на развитие некрупных отечественных фирм, что многие из них находятся на стадии выживания. В таких условиях все ресурсы организации должны быть использованы наиболее эффективно, и немалую роль, на наш взгляд, здесь играет оптимизация человеческого потенциала предприятия. Опыт зарубежных стран доказывает успешность адаптации маркетингового подхода к управлению персоналом. Поскольку позволяет руководству организации быть информированным не только о персонале внутри организации, но и изучать кадровый потенциал на рынке труда в перспективе.

[1] *Узденова Мадина Хаджи-Османовна*, магистрант 2 курса гр. УПП-м-о-16-1, направление обучения «Управление персоналом», кафедра государственного и муниципального управления, Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь, e-mail: uzdenova_09_94@mail.ru, тел.: +7-928-38-68-642
Madina Uzdenova, Graduate Student, direction of training "Personnel Management", Department of State and Municipal Administration, North Caucasus Federal University, Stavropol, e-mail: uzdenova_09_94@mail.ru, tel. 89283868642
[2] *Чупрова Дина Борисовна*, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь, e-mail: dina.chyprova@mail.ru, тел. (8652) 26-12-67 (4830)
Dina Chuprova, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of State and Municipal Administration, North Caucasus Federal University, Stavropol, e-mail: dina.chyprova@mail.ru, tel. (8652) 26-12-67 (4830)

Актуальность изучения проблемы кадрового обеспечения организаций объясняется тем, что развитие кадровых ресурсов предприятия напрямую зависит от обстановки на рынке труда данного региона или отрасли. Трудности для организации заключаются в сокращении численности населения в трудоспособном возрасте в результате развития научно-технического прогресса и автоматизации многих видов работ, исчезновении устаревающих профессий и появлении новых, разобщенности между системой подготовки специалистов ВУЗов и запросами организаций-работодателей, недостаточной мобильности населения, неоднородности распределения величин спроса на рабочую силу в территориальном разрезе.

История изучения маркетингового подхода к работе с персоналом организации ведет начало с 1920-х годов и показана в Таблице 1.

Таблица 1 – История формирования маркетингового подхода к работе с персоналом организации

Годы	Условия	Сущность
1920 – 1950 гг.	Наращивание трудового потенциала и кризис трудовых ресурсов	Начали развиваться отраслевые предприятия, которые посчитали неэффективное постоянное движение персонала из организации. Появляются первые учебные центры и профессиональные школы для подготовки специалистов и рабочих специальностей. Работодатели начинают конкурировать за эти категории на рынке труда.
1960 – 1980 гг.	Межотраслевая конкуренция на рынке труда	С развитием рынка и предприятий появляются функции, которые ранее были им не свойственны. Активизируется трудовая миграция и эмиграция.
1980 – н.вр.	Возрастание требований работника к работодателю	Используются экономические условия труда, работник начинает формировать свои требования к работодателю

Итак, из Таблицы 1 мы видим, как меняется отношение к понятию «персонал». Тенденции развития мировой экономики таковы, что растет высокотехнологическое производство, где основой развития является человеческий потенциал компании. В этой связи можно предвидеть, что интерес к персонал-маркетингу будет расти, и в скором времени российские организации также будут заинтересованы во внедрении этого подхода в область управления сотрудниками.

Так же как и сама организация, маркетинг рабочей силы находится в постоянной динамике и напрямую зависит от жизненного цикла развития фирмы.

Основные проблемы, с которыми сталкиваются предприятия при наборе персонала, представлены на Рисунке 1 [1].

Таким образом, в вопросе набора и развития персонала, предприятия претерпевают ряд трудностей, обусловленных проблемами на российском рынке труда к которым можно отнести безработицу, изменение пенсионного возраста, старение населения, обусловленное демографической ситуацией, сокращение численности трудовых ресурсов.

Прошедший год на рынке труда продолжил тенденции, начатые ранее: работодатели тщательнее подходят к выбору персонала, его качественной подготовке и развитию. Растет интерес к программам благополучия сотрудников, которые должны помочь сохранить баланс работы и личной жизни, повысить производительность труда и удовлетворенность рабочим процессом.

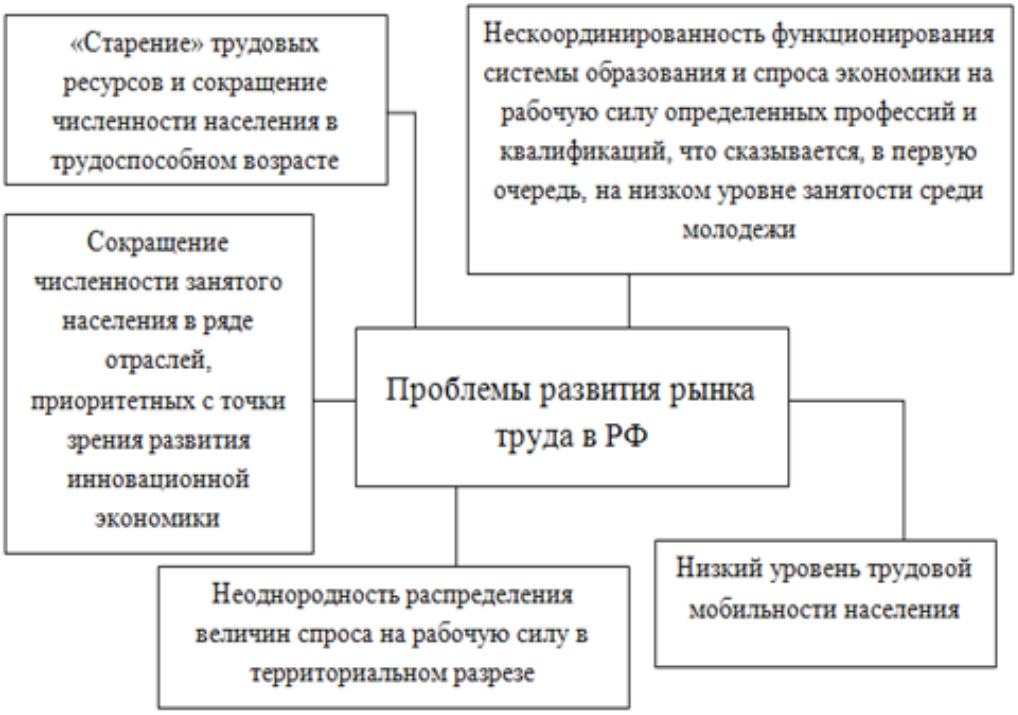

Рисунок 1 – Проблемы развития рынка труда

Специалисты по управлению персоналом тестируют и постепенно внедряют новейшие технологии в процесс поиска подходящих кадров с помощью искусственного интеллекта.

Исследование данных опроса работников организаций края о состоянии трудовых отношений позволил определить, что наибольшее недовольство у работников организаций вызывает фактор оплаты труда. Рост этого показателя обусловлен тем фактом, что большинство работников организаций Ставропольского края не видят взаимосвязи между сделанной работой и оплатой. Так 54% респондентов на вопрос «Осуществляется ли в организации, в которой Вы работаете (служите), стимулирование работников в зависимости от результатов их работы?» ответили отрицательно.

На втором месте среди факторов негативного отношения к профессиональной деятельности находятся такие ответы как «отсутствие перспективного карьерного роста» и «отношение с руководителем». 11% опрошенных отмечают неудовлетворенность режимом рабочего времени, 9% – условиями труда [2].

Результаты ответов на вопрос «Что не устраивает в Вашей профессиональной деятельности» отражены на рисунке 2.

Таким образом, на рынке труда Ставропольского края наблюдается неудовлетворенность работников оплатой труда, более половины опрошенных отмечают отсутствие взаимосвязи между выполнением работы и ее стимулированием. В таких условиях руководители кадровых служб должны в полной мере использовать имеющиеся инструменты оптимизации человеческого потенциала. Одним из наиболее эффективных и актуальных методов совершенствования функции управления персоналом предприятия, является маркетинг рабочей силы.

Нами было проведено исследование рынка рабочей силы Ставропольского края с помощью PEST-анализа (Таблица 2).



Рисунок 2 – Факторы негативного отношения к профессиональной деятельности работников организаций Ставропольского края

Таблица 2 – PEST-анализ рынка рабочей силы Ставропольского края

Политические факторы (Political)	**Экономические (Economic)**
Регулирование механизмов рынка труда политическими мерами: 1) Отражение норм труда в Трудовом кодексе 2) Законодательный акт о повышении пенсионного возраста 3) Повышение МРОТ 4) Регулирование внешней трудовой миграции	1) Рост заработной платы в Ставропольском крае 2) Экономическая нестабильность (санкции, антисанкции) 3) Падение курса национальной валюты 4) Рост спроса на трудовые ресурсы в крае 5) Рост скрытой инфляции
Социальные факторы (Social)	**Технологические (Technological)**
1) Старение трудовых ресурсов края 2) Внутренняя миграция (трудовая миграция молодежи) 3) Рост уровня смертности населения 4) Общее сокращение численности трудовых ресурсов	1) Развитие интернет ресурсов в области развития персонала 2) Поиск вакансий в ряде кадровых интернет порталов с помощью искусственного интеллекта

Исследовав вышеприведенные тенденции развития рынка труда Ставропольского края, проведем SWOT-анализ (Таблица 3).

Таблица 3 –SWOT-анализ рынка рабочей силы Ставропольского края

Strengths (сильные стороны)	Weaknesses (слабые стороны)
1. Сокращение уровня безработицы 2. Рост заработной платы 3. Достаточно высокий уровень трудовой мобильности 4. Содействие занятости населения государственными органами власти 5. Развитие активных и пассивных источников удовлетворения потребностей в персонале 6. Большое количество образовательных учреждений, реализующих программы повышения профессионального обучения кадров (повышение квалификации и профессиональная переподготовка)	1. Незначительный рост уровня смертности населения 2. Старение трудовых ресурсов региона 3. Сокращение численности трудовых ресурсов 4. Неоднородность распределения величин спроса на рабочую силу в территориальном разрезе 5. Дефицит специалистов в ряде отраслей 6. Отсутствие перспективного карьерного роста работников
Opportunities (возможности)	**Threats (угрозы)**
1. Внедрение новых технологий обеспечения организации кадрами (маркетинговый подход) 2. Поиск вакансий в ряде кадровых интернет порталов с помощью искусственного интеллекта 3. Изучение рынка труда с помощью маркетинговых исследований	1. Быстрый темп сокращения нагрузки на одну заявленную вакансию 2. Высокий разрыв между спросом и предложением рабочей силы в средних и крупных городах 3. Сокращение трудовых ресурсов малых городов и сел

Проведенное изучение рынка рабочей силы Ставропольского края с помощью SWOT и PEST-анализа позволило определить, что на данный момент ситуация на рынке труда региона относительно стабильная. Край обладает сильными позициями в области трудовых ресурсов, наблюдается сокращение уровня безработицы, рост заработной платы, достаточно высокий уровень трудовой мобильности, содействие занятости населения государственными органами власти, развитие активных и пассивных источников удовлетворения потребностей в персонале. К проблемным сторонам можно отнести незначительный рост уровня смертности населения, старение трудовых ресурсов региона, сокращение численности трудовых ресурсов, неоднородность распределения величин спроса на рабочую силу в территориальной разрезе и другие.

Нами выявлены такие угрозы как: быстрый темп сокращения нагрузки на одну заявленную вакансию, высокий разрыв между спросом и предложением рабочей силы в средних и крупных городах, сокращение трудовых ресурсов малых городов и сел. Обусловлены эти угрозы политическими, экономическими и социальными факторами.

В таких условиях, когда наблюдается старение и общее сокращение трудовых ресурсов региона, с одной стороны, и увеличение спроса на рынке труда, с другой стороны, руководители кадровых служб должны в полной мере использовать имеющиеся инструменты оптимизации человеческого потенциала. Одним из наиболее эффективных и актуальных методов совершенствования функции управления персоналом предприятия, на наш взгляд, является маркетинг рабочей силы.

Как известно, маркетинг рабочей силы представляет собой систему управленческих функций, направленных на оптимальное замещение рабочих мест, с целью долгосрочного обеспечение предприятия человеческими ресурсами. Маркетинг персонала находит свое отражение во всех видах управленческой деятельности, включающих подбор и отбор сотрудников, адаптацию, управление карьерой, оценку, контроль, управление текучестью кадров и так далее. Элементы, составляющие управленческую деятельность в части маркетинга персонала представлены в Таблице 4.

Таблица 4 – Основные элементы маркетинга рабочей силы

Элемент маркетинга рабочей силы	
Разработка профессиональных требований к кандидатам (сотрудникам) с учетом общих компетенций и результатов, требующихся данной компании (экономический анализ рабочего места и результата от выполнения поставленных задач)	Изучение среды, групп и категорий персонала (для своевременной мотивации собственных сотрудников, уменьшения текучести кадров, появления конкурентных преимуществ)
Определение качественной и количественной потребности в персонале (планирование оптимальной численности компании)	Подготовка под целевой сегмент маркетинговых мероприятий (изучение и создание имиджа компании, создание информационных каналов и т.д.)
Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование кандидатов (сотрудников)	Стимулирование персонала (наличие конкурентных преимуществ).
Выбор оптимальных источников и путей покрытия потребности в персонале	Исследование потребностей рынка персонала (для своевременной мотивации собственных сотрудников, уменьшения текучести кадров)
Оценка потенциала спроса на рынке труда на данную компанию (наличие конкурентных преимуществ)	Сегментация рынка труда для данной компании (наличие конкурентных преимуществ)

Таким образом, в Таблице 4 представлены основные элементы маркетинга рабочий силы. Однако все эти элементы, за исключением последнего, на наш взгляд, относятся к первичным функциям маркетинга персонала. Так же как и сама организация, маркетинг рабочей силы находится в постоянной динамике и напрямую зависит от жизненного цикла развития фирмы. Поэтому роль или задачи маркетинга персонала в конкретной организации зависит от стадии развития самого предприятия и подразумевают под собой большой спектр элементов.

Управленческая наука выделяет внешний и внутренний маркетинг персонала. Внешний маркетинг персонала предполагает, что организация обращает все свои возможности и резервы на рынке рабочей силы. Основным профилем деятельности маркетинга персонала является внешнее профилирование предприятия, это значит, что предприятие создает максимально привлекательный бренд как работодателя [3].

Внутренний маркетинг – это планомерные действия по преодолению сопротивления персонала изменениям, мотивация и интеграция сотрудников с целью эффективной реализации корпоративных и функциональных стратегий [6]. Внутриорганизационный маркетинг рабочей силы имеет как ряд преимуществ, так и недостатки, представленные на Рисунке 3.

Можно сделать вывод о том, что преимуществ у внутриорганизационного маркетинга персонала куда больше, чем недостатков. Главным достоинством внутреннего маркетинга рабочей силы, на наш взгляд, является взаимозаменяемость сотрудников. Бесспорно, предприятие только выигрывает, когда лишается системы «незаменимых работников», неявка которых на работу, будь то по причине отпуска или болезни, останавливает трудовой процесс. Также необходимо отметить, такое преимущество, как управление «выгоранием» сотрудников. Привыкнув к выполняемым обязанностям и рабочей обстановке, сотрудники проявляют всё больше безразличия к своей работе, что негативно влияет на производственный процесс. Сами же работники при выгорании перестают получать положительные эмоции от рабочего процесса и его результатов.



Рисунок 3 – Преимущества и недостатки внутреннего маркетинга рабочей силы

Среди недостатков этого направления маркетинговой деятельности в сфере управления персоналом нами выделены издержки на адаптацию, которые могут в разы увеличиваться при обучении собственного сотрудника профессиональным обязанностям в новой специальности, чем издержи на подбор человека с соответствующими знаниями и умениями извне. Кадровые риски организации также рассмотрены нами как недостатки внутреннего маркетинга персонала, так как наличие большей информации о работе разных структур организации может быть использовано в промышленном шпионаже или шантаже. Также мы выделили отсутствие в организации «свежей крови», что может стать недостатком данной системы набора персонала. Однако замещение высвобождающихся должностей собственными сотрудниками актуализируется тем фактом, что ученые и эксперты трудовых отношений прогнозируют устаревание более 50 интеллектуальных и рабочих профессий настоящего с грядущими изменениями во множестве производственных и обслуживающих секторов экономики.

Эти изменения требуют новых «надпрофессиональных» навыков, которые важны для специалистов самых разных отраслей. Овладение такими навыками позволяет работнику повысить эффективность профессиональной деятельности в своей отрасли, а также дает возможность переходить между отраслями, сохраняя свою востребованность. Надпрофессиональные навыки, которые были отмечены работодателями как наиболее важные для работников будущего, представлены на рисунке 4 [5].

Таким образом, замещение высвобождающихся должностей собственными сотрудниками организаций региона имеет преимущества, как для работодателей, так и для самых сотрудников, поскольку позволяет последним получать профессиональные навыки в своей специальности и в смежных специальностях.



Рисунок 4 – Надпрофессиональные навыки будущего

Итак, подводя итого, можно сказать, что маркетинг персонала – это одно из наиболее значимых направлений управления персоналом предприятия. Особую роль при развитии системы кадрового маркетинга играет внутриорганизационный маркетинг рабочей силы, преимуществ у которого, значительно больше, чем недостатков. Однако этот вид маркетинга персонала, на наш взгляд, в основном применим в сфере предоставления образовательных услуг и наукоемких отраслях экономики, где большинство сотрудников имеют образование по двум и более специальностям.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Селимова С.А. Проблемы рынка труда в Российской Федерации и направления их решения // Научное сообщество студентов: матер. IX Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 31 мая 2016 г.). В 2 т. Т. 2. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. 324 с.
2) Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края [Электронный ресурс]. URL: https://www.stavzan.regiontrud.ru
3) Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедия. М.: Инфра-М, 2010. 554 с.
4) Котлер Ф. Основы маркетинга. М.: Вильямс, 2007. 656 с.
5) atlas100 [Электронный ресурс]. URL: https://www.atlas100.ru

МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

УДК 371.3

Аргунов А.Ю.[1]

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОЦЕНКОЙ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Аннотация. В статье предложен новый подход к совершенствованию системы управления оценкой качества образовательных программ, основу которого составляет перенос государственной аккредитации образовательной деятельности в регионы. Представлены аргументы в пользу предлагаемой модели управления оценкой качества образовательных программ.

Ключевые слова: оценка качества, образовательная программа, аккредитация, модель управления

Argunov A.

IMPROVEMENT OF THE MANAGEMENT SYSTEM OF QUALITY ASSESSMENT OF EDUCATIONAL PROGRAMS

Abstract. The paper proposes a new approach to improving the management system of quality assessment of educational programs, which is based on the transfer of state accreditation of educational activities in the regions. The arguments in favor of the proposed model of management evaluation of the quality of educational programs are presented.

Keywords: quality assessment, educational program, accreditation, management model

Управление оценкой качества образовательных программ в образовательной организации является одной из актуальных проблем в современном образовании в связи с участившимися отрицательными результатами аккредитационных процедур, а также результатами контрольно-надзорной деятельности. Статистика Минобрнауки РФ говорит об уменьшении значения для образовательных организаций института управления оценкой качества образовательных программ. За 2017 год Рособрнадзором отказано в государственной аккредитации более 30 образовательным организациям, в результате проведения проверок, в связи с неустранением организацией, осуществляющей образовательную деятельность, выявленного несоответствия содержания и качества подготовки обучающихся федеральным государственным образовательным стандартам, Рособрнадзором лишены государственной аккредитации более 20 образовательных организаций. Развитие системы образования в России сегодня характеризуется широким развертыванием креативных инновационных процессов, поискомновых форм и методов оценки качества образования.

Определяя направления совершенствования системы аккредитации образовательной деятельности, следует отметить, что в новом законе об образовании в РФ [1] довольно основательно прописаны новые независимые формы оценки качества образования:

– независимая экспертиза (ст. 94);

– независимая оценка качества (ст. 95);

[1] *Аргунов Александр Юрьевич*, магистрант II курса, направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Москва

Aleksandr Argunov, graduate student, 38.04.04 State and municipal management, of the Russian academy of national economy and public administration at the President of the Russian Federation, Moscow

– общественная и профессионально-общественная аккредитация (ст. 96).

Они нашли отражение в Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы [2] и Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 годы [3]. Фактически Правительство РФ сформулировало новую задачу развития альтернативных государственным форм оценки качества образования с широким привлечением к этим процедурам работодателей, их объединений, ведущих университетов и международных экспертов.

Одним из итогов проведенной работы считаем возможность выведения процедуры государственной аккредитации образовательной деятельности на качественно новый уровень, позволяющий исключить коррупционную составляющую и повысить качество российского образования.

Анализ осуществляемых полномочий по исполнению государственных функций, в частности, государственной аккредитации образовательной деятельности, показал чистое администрирование данной функции со стороны Рособрнадзора, основное же процедурное начало заложено в добросовестном проведении аккредитационной экспертизы экспертами и (или) экспертными организациями. Данное обстоятельство, а также, изученный массив НПА указал на возможность переноса государственной аккредитации образовательной деятельности с федерального уровня на региональный.

Проведение государственной аккредитации образовательной деятельности региональными усилиями возможно без создания новой организационной структуры и при использовании прежнего пула экспертов и (или) экспертных организаций. При этом при подаче документов на государственную аккредитацию образовательной деятельности предлагается пошлину зачислять в региональные бюджеты.

Использование экспертов и (или) экспертных организаций, расположенных в одном регионе с субъектом государственной аккредитации образовательной деятельности, позволит экономить бюджетные средства.

Проведение Прокуратурой РФ, Рособрнадзором плановых и/или внеплановых проверок субъектов, а также контроль качества позволит избежать недобросовестного проведения процедуры государственной аккредитации образовательной деятельности и будет способствовать поддержанию качества образования на должном уровне.

Перенос государственной аккредитации образовательной деятельности в регионы позволит создать рабочие места по оказанию услуг по подготовке к данной процедуре и не допустить временную «парализацию» деятельности образовательной организации вышеуказанной процедурой. Это, так же, будет способствовать поддержанию и улучшению качества образования.

В дальнейшем предлагается уйти от модели выездной государственной аккредитации образовательной деятельности и перейти к модели дистанционной государственной аккредитации образовательной деятельности, т.е. проведения ее без выезда экспертов и (или) экспертных организаций в образовательную организацию. Такой механизм уже существует и описан в Положении о государственной аккредитации образовательной деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации [4]. Внедрение данной модели будет способствовать существенному сбережению бюджетных средств (командировочные расходы, проживание и т.д.).

Процедуру выезда при государственной аккредитации считаем избыточной, в силу того, что настоящим отраслевым законодательством РФ уже предусмотрена информационная открытость образовательной организации, что позволяет проводить государственную аккредитацию, не запрашивая документов от образовательной организации, а проведение КНД процедур в соответствии с 294-ФЗ способствует достижению качества образования без дополнительной нагрузки на федеральный бюджет.

Как известно, согласно приказу Минобрнауки России от 06.07.2016 № 822 [5] исполнение государственной функции по осуществлению федерального государственного контроля качества образования, возложено на Рособрнадзор.

Согласно тому же документу предметом федерального государственного контроля качества образования является оценка соответствия содержания и качества подготовки обучающихся по имеющим государственную аккредитацию основным образовательным программам федеральным государственным образовательным стандартам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам высшего образования, федеральных государственных профессиональных образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования в сферах обороны, производства продукции по оборонному заказу, внутренних дел, безопасности, ядерной энергетики, транспорта и связи, наукоемкого производства по специальностям, перечень которых утвержден постановлением Правительства РФ от 24 мая 2013 г. № 437, [6] российских образовательных организациях, расположенных за пределами территории РФ, образовательных организациях, созданных в соответствии с международными договорами РФ, а также осуществляющих образовательную деятельность дипломатических представительствах и консульских учреждениях РФ, представительствах РФ при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, иностранных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по месту нахождения филиала на территории РФ, посредством организации и проведения проверок качества образования (далее соответственно – образовательная программа, организация, проверка) и принятия по их результатам предусмотренных частью 9 статьи 93 Федерального закона № 273-ФЗ мер.

Законодательством РФ в сфере образования, а именно ч. 2 ст. 92 Закона об образовании в РФ, закреплено, что целью государственной аккредитации образовательной деятельности является подтверждение соответствия ФГОС образовательной деятельности по основным образовательным программам и подготовки обучающихся в образовательных организациях и организациях, осуществляющих обучение, а также индивидуальными предпринимателями (за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность непосредственно).

Исходя из анализ НПА, регулирующих проведение государственной аккредитации образовательной деятельности и федеральный государственный контроль качества образования, установлено, что характер и перечень документов, подлежащие анализу во время проведения указанных процедур имеют схожий характер, что также подтверждает тезис об избыточности процедуры выездной аккредитации и возможности использования федерального государственного контроля качества образования как инструмента регулирующего рынок образовательных организаций имеющих государственную аккредитацию.

Таким образом, предлагается проведение государственной аккредитации образовательной деятельности в автоматическом режиме по истечению установленного законодательством РФ в области образования срока, с использованием дистанционного способа, т.е. без выезда и запроса документов. При этом проведение федерального государственного контроля качества образования станет гарантом нахождения на рынке образовательных услуг образовательных организаций с качеством образования соответствующим требованиям ФГОС.

Исходя из вышеуказанного, представляется возможным сделать вывод о новой модели управления качеством образовательных программ на основе предлагаемой инновационной модели внешнего оценивания.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ
2) Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы»
3) Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы»

4) Постановление Правительства РФ от 18.11.2013 № 1039 (ред. от 20.04.2016) «О государственной аккредитации образовательной деятельности» (вместе с «Положением о государственной аккредитации образовательной деятельности»)
5) Приказ Минобрнауки России от 06.07.2016 № 822 «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной функции по осуществлению федерального государственного контроля качества образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2016 № 43079)
6) Постановление Правительства РФ от 26.10.2016 № 1091 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 24 мая 2013 г. № 437»

УДК 93/94:34.07

Воропаев О.И.[1]

СУДЕЙСКОЕ СООБЩЕСТВО СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

Аннотация. Статья посвящена трансформации судебной системы в новейшей истории страны, а также анализу формирования органов судейского сообщества в Ставропольском крае после распада Союза Советских Социалистических Республик. Автором обозначается значительная роль судебной власти и даётся правовая оценка деятельности органов судейского сообщества.

Ключевые слова: судейское сообщество, судебная система, судебная власть, суд, судья, правосудие, закон, Ставропольский край, постсоветский период.

Voropaev O.

THE JEWISH COMMUNITY OF THE STAVROPOL REGION IN THE POST-SOVIET PERIOD

Abstract. The paper is devoted to the transformation of the judicial system in the modern history of the country, as well as the analysis of the formation of the judicial community in the Stavropol region after the collapse of the Union of Soviet Socialist Republics. The author indicates the significant role of the judiciary and provides a legal assessment of the activities of the judicial community.

Keywords: judicial community, judicial system, judicial branch court, judge, justice, law, Stavropol region, post-Soviet period.

Советская система государственного строительства была основана на подавляющей роли коммунистической партии Советского Союза, которая влияла на всю структуру органов власти и соединяла в себе единый центр принятия решения. Такая авторитарная система отрицала принцип разделения властей. Роль судебной власти была принижена, права и свободы человека и гражданина ограничены.

По мнению Паршина С.А. начало 90-х годов XX века считается романтическим периодом судебной реформы. Советская идеология соединялась с мышлением нового времени в рамках демократического правового государства. Законодатель противостоял тоталитаризму, реализовывал принципы несменяемости судей и разделения властей. Стоит отметить, что судебная система, доставшаяся новой России от Советской власти, играла важную роль в стабилизации положения в стране. Этот этап завершился принятием Федерального конституционного закона от 31 декабря 1996 г. № 1 – ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» [1].

В советское время отсутствовало понятие «судейское сообщество», однако согласно толковому словарю Ожегова С.И. слово «суд» означает, государственный орган по рассмотрению уголовных и гражданских дел, «судья» должностное лицо, разрешающее дела в суде, а «сообщество» объединение народов и людей, имеющих общие цели и интересы [2].

Понятие судейское сообщество достаточно полно сформулировано в «Большой юридической энциклопедии» и представлено как, сформированный в законном порядке орган, который создан для обеспечения независи-

[1] *Воропаев Олег Иванович*, аспирант Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: olegvoropaev@list.ru

Oleg Voropaev, Post-graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: olegvoropaev@list.ru

мости судей и выражения их интересов как носителей судебной власти. Судейское сообщество состоит из всех работающих судей, как, так и находящихся в отставке [3].

Статьей 29 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации», установлено, что для выражения интересов судей как носителей судебной власти формируются органы судейского сообщества [4].

Судейское сообщество в России образуют судьи федеральных судов всех видов и уровней, а также судьи судов субъектов Российской Федерации, составляющих судебную систему Российской Федерации. Если судебную власть осуществляют суды в лице судей, значит, именно судьи являются непосредственными носителями судебной власти [5].

Федеральный закон от 14.03.2002 № 30-ФЗ «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации» устанавливает полномочия и порядок работы судейского сообщества, а также определяет структуру его органов и порядок их формирования. Судьи федеральных судов и судов субъектов являются членами судейского сообщества с момента принесения ими присяги судьи и до прекращения полномочий судьи, за исключением почетного ухода или почетного удаления судьи в отставку.

Стоит также отметить, что судья, пребывающий в отставке, сохраняет свою принадлежность к судейскому сообществу до прекращения отставки и может привлекаться с его согласия к работе в органах судейского сообщества. Судья, пребывающий в отставке, не вправе избирать членов квалификационных коллегий судей и быть избранным в состав квалификационных коллегий судей от судейского сообщества.

Органы судейского сообщества действуют в соответствии с федеральными конституционными законами и федеральными законами для выражения интересов судей как носителей судебной власти.

Согласно вышеназванному закону к органам судейского сообщества в Российской Федерации относятся: Всероссийский съезд судей; конференции судей субъектов Российской Федерации; Совет судей Российской Федерации; советы судей субъектов Российской Федерации; общие собрания судей судов; Высшая квалификационная коллегия судей Российской Федерации; квалификационные коллегии судей субъектов Российской Федерации; Высшая экзаменационная комиссия по приему квалификационного экзамена на должность судьи; экзаменационные комиссии субъектов Российской Федерации по приему квалификационного экзамена на должность судьи.

Основными задачами органов судейского сообщества являются содействие в совершенствовании судебной системы и судопроизводства, защита прав и законных интересов судей, участие в организационном, кадровом и ресурсном обеспечении судебной деятельности, утверждение авторитета судебной власти, обеспечение выполнения судьями требований, предъявляемых Кодексом судейской этики [6].

Однако законодатель не дает определения понятию «органы судейского сообщества», ограничиваясь только закреплением целей их создания. Органы судейского сообщества имеют прямое влияние на функционирование самостоятельной и независимой судебной власти [7].

Деятельность органов судейского сообщества регулируется актами, принимаемыми этими органами. Например, Совет судей Российской Федерации, Высшая квалификационная коллегия судей Российской Федерации издают нормативные акты, регулирующие деятельность судов как органов судебной власти и контролируют их выполнение. Квалификационные коллегии судей субъектов Российской Федерации, принимает акты, регулирующие кадровые вопросы судейского корпуса [8].

После приведённого анализа рассмотрения судебного сообщества России, считаем необходимым, рассмотреть реализацию судебной реформы в постсоветский период на примере Ставропольского края.

Судебная система Ставропольского края во многих направлениях опережала другие регионы. Так в 1993 году Ставропольский суд одним из первых в стране ввел суд присяжных. В Ставропольском крае в числе первых регио-

нов в 2001 году возродился институт мировой юстиции [9].

Высшим судебным органом Ставропольского края является Ставропольский краевой суд, который координирует и организует работу судей и судейского сообщества, определяя задачи и перспективы дальнейшего развития судебной системы края. Краевой суд выполняет проверку принимаемых судьями края решений. Благодаря Ставропольскому краевому суду проводится обобщение судебной практики, осуществляются консультации и учеба судей.

Председателями Ставропольского краевого суда в постсоветский период работали настоящие профессионалы, начиная с 1990 года по 1994 год – А.Ф. Масленников, с 1994 года по 2007 год – Сергей Петрович Коровинских, с 2007 года по 2014 год – Александр Юрьевич Корчагин, с 2014 года по 10 октября 2018 года Евгений Борисович Кузин, с 11 октября 2018 года по настоящее время исполняющим обязанности председателя Ставропольского краевого суда является Олег Афанасьевич Козлов. Каждый из руководителей суда внёс свой вклад в укреплении законности, и защиты прав и свобод граждан, а также повышения качества правосудия.

Органами судейского сообщества Ставропольского края являются квалификационная коллегия судей, совет судей, экзаменационная комиссия по приему квалификационного экзамена на должность судьи. Органами, содействующими правосудию, в Ставропольском крае являются Управление Судебного департамента в Ставропольском крае, Управление по обеспечению деятельности мировых судей, Ставропольское отделение ООО «Российское объединение судей», Научно-консультативный совет при Ставропольском краевом суде, «Школа правосудия».

Одним из органов судейского сообщества, наделенным властными полномочиями в целях выполнения задач, установленных российским законодательством, является Квалификационная коллегия судей Ставропольского края, созданная в 1993 г. в соответствии с Законом РФ от 26.06.1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации». Судьи, входящие в состав коллегии, избираются на конференции судей на двухлетний срок полномочий путем тайного голосования.

Квалификационная коллегия судей рассматривает заявления лиц, претендующих на должность судьи, и с учетом результатов квалификационного экзамена дает заключения о рекомендации лиц на должность судьи, либо об отказе в такой рекомендации, организуют проверку достоверности биографических и иных сведений, представленных кандидатами на вакантные должность судьи, приостанавливает, возобновляет либо прекращает полномочия, осуществляет квалификационную аттестацию судей, дает заключения о возможности привлечения судей, пребывающих в отставке, к исполнению обязанностей судей и налагает дисциплинарные взыскания на судей.

В формировании постсоветской судебной системе Ставропольского края принимали участие председатели квалификационной коллегии судей Ставропольского края. С 1996 по 2006 годы коллегию возглавлял Александр Юрьевич Карташов, с 2006 по 2008 годы – Дмитрий Михайлович Еремченко, с 2008 по 2010 годы – Ольга Юрьевна Вершкова, с 2010 по 2016 годы – Зинаида Васильевна Ваничкина, с 2016 года по настоящее время – Самойлова Татьяна Михайловна [10].

Для выражения интересов судей как носителей судебной власти был создан Совет судей, который является органом судейского сообщества. Совет судей края является выборным органом, состав которого избирается конференцией судей края на двухлетний срок полномочий, а с 2012 года судьи избираются на четыре года. В Ставропольском крае Совет судей впервые был избран 26 февраля 1994 года. Основными задачами совета судей Ставропольского края являются: содействие в совершенствовании судебной системы; защита прав и законных интересов судей; участие в организационном, кадровом обеспечении судебной деятельности; утверждение авторитета судебной власти, обеспечение выполнения судьями требований, предъявляемых кодексом судейской этики.

Одним из главных принципов деятельности совета судей является неукоснительное

соблюдение принципов независимости судей и невмешательства в судебную деятельность. Совет судей Ставропольского края объединяет судей судов всех видов и уровней, а именно судей краевого суда, городских (районных) судов, мировых судей, судей военных судов и судей Арбитражного суда Ставропольского края.

С момента его образования, председателями Совета судей Ставропольского края были с 1994 по 1996 годы – Николай Гаврилович Никитенко, с 1997 по 2000 годы – Михаил Тихонович Тащилин, с 2000 по 2002 годы – Сергеем Петровичем Коровинских, с 2002 по 2004 годы – Михаил Васильевич Орлов, с 2004 по 2008 годы – Николай Иванович Мальцев, с 2008 по 2012 годы – Мурат Ильясович Гедыгушев, с 2012 по 2016 годы – Александр Николаевич Савин, с 2016 года по настоящее время – Андрей Михайлович Каблов [11].

Экзаменационная комиссия Ставропольского края по приему квалификационного экзамена на должность судьи является органом судейского сообщества, образуемым в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 14.03.2002 № ЗО-ФЗ «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации». Целью деятельности экзаменационной комиссии является установление наличия у кандидата на должность судьи теоретических знаний, практических навыков и умений в области правоприменения, необходимых для работы в должности судьи [12].

К органам, содействующим осуществления правосудия, относится Управление Судебного департамента в Ставропольском крае, которое было образовано 1 октября 1998 года. В настоящее время Управление Судебного департамента осуществляет организационное обеспечение деятельности 35 районных и городских судов, гарнизонных военных судов, органов судейского сообщества Ставропольского края и работает в сотрудничестве с Управлением по обеспечению деятельности мировых судей Ставропольского края.

С момента образования Управления судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации в Ставропольском крае начальниками были (с 1998 по 2001 годы – Виктор Михайлович Луценко, с 2001 по 2002 И.И. Горлатов, с 2002 по 2004 годы Керим Гаджикурбанрович Акуев, с 2004 по 2013 годы Виктор Андреевич Алексенцев, с 2013 по 2014 годы Дмитрий Михайлович Серяков, с 2014 по 2015 годы Владимир Петрович Жеребкин, с 2015 по 2016 годы Елена Кирилловна Гужова, с 2016 года по настоящее время Дмитрий Владимирович Лоханский [13].

Федеральным законом от 29 декабря 1999 года № 218-ФЗ «Об общем числе мировых судей и количестве судебных участков в субъектах Российской Федерации» определено общее число мировых судей и судебных участков в Ставропольском крае. Во исполнение постановления Правительства Ставропольского края от 01.08.2001 г. № 152-п «О мерах по реализации Закона Ставропольского края «О порядке назначения и деятельности мировых судей в Ставропольском крае» в сентябре 2001 года создано Управление по обеспечению Деятельности мировых судей Ставропольского края. Постановлением Губернатора Ставропольского края от 3 октября 2001 года № 56 утверждено «Положение об управлении по обеспечении деятельности мировых судей Ставропольского края». Управление по обеспечению деятельности мировых судей Ставропольского края является государственным органом Ставропольского края, осуществляющим материально-техническое обеспечение деятельности мировых судей, возглавляет которое с момента создания по 11 апреля 2018 года Валерий Алексеевич Будко, а 12 апреля 2018 года по настоящее время Юрий Николаевич Светашов [14].

Также можно отметить и роль научно-консультативного совета при Ставропольском краевом суде, который осуществляет свою деятельность на основании Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 7 августа 2014 г. N 8 «Об утверждении Положения о Научно-консультативном совете при Верховном Суде Российской Федерации» Положения от 15 января 2015 г., утвержденного Председателем Ставропольского краевого суда Е.Б. Кузиным. Совет является совещательным органом, созданным с целью разработки научно-обоснованных рекомендаций по требующим разъяснений вопросам правоприменительной

практики судьями края и призванным содействовать укреплению законности и повышению эффективности правосудия [15].

Для повышения уровня правосознания молодёжи в сентябре 2011 года в Ставропольском краевом суде начала свою работу «Школа правосудия». Задачи, которые ставит перед собой «Школа правосудия» – это ознакомление учащихся общеобразовательных учреждений со структурой и функциями судебной системы России, информирование учащихся о деятельности судов Ставропольского края, органов судейского сообщества, повышение уровня их правовой грамотности, и как следствие – повышение авторитета судебной власти среди молодёжи края. Занятия с учащимися «Школы правосудия» проводятся судьи краевого суда [16].

Для укрепления независимости органов судебной власти было создано Общероссийская общественная организация Российское Объединение Судей, деятельность, которого направлена на укрепление независимости органов судебной власти путём консолидации судей федеральных судов и судей судов субъектов Российской Федерации, в том числе пребывающих в отставке, в интересах развития правового государства в Российской Федерации. Председателем является Юрий Иванович Сидоренко.

Председателем Ставропольского отделения Российского объединения судей избран судья Ставропольского краевого суда, а в последующем председатель Шпаковского районного суда Ставропольского края Мурат Ильясович Гедыгушев. Всего в Ставропольском крае 167 членов общества. В настоящее время региональное отделение продолжает, направленную на укрепление независимости судебной власти и поднятие ее авторитета путем консолидации судей России на основе общности интересов [17].

Завершая научное исследование, можно сказать, что только на рубеже XX–XXI веков советская судебная система начала трансформацию. В стране происходили демократические преобразования по пути строительства правового государства, где судебная власть на равных с законодательной и исполнительной входила в структуру государственной власти. Данная идея была отражена в новой Конституции Российской Федерации, которая представила судебную власть независимой при осуществлении правосудия. Судьи стали несменяемы, неприкосновенны и подчинялись только закону, что повышало авторитет суда.

Таким образом, судебная власть закрепила свои позиции в системе государственного механизма нового правового государства, однако это не означает, отсутствие взаимодействия между ветвями власти, скорее наоборот, характеризуется проведением единой политики государственных органов при решении поставленных задач.

Судебная система Ставропольского края в постсоветский период новейшего времени претерпела множество изменений в соответствии с демократическими преобразованиями. Была создана полноценная судебная система на Ставрополье, сформированы органы судейского сообщества, правосудие осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Однако понятия судейского сообщества на законодательном уровне так и не было закреплено. Полагаем, возможным определение «судейское сообщество Российской Федерации» сформулировать следующим образом, как орган судебной власти, объединяющий судей России всех уровней, созданный в целях защиты прав судей и совершенствования судебной системы для качественного отправления правосудия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Пашин С.А. Становление правосудия. М.: Р. Валент, 2011. С. 49–53.
2) Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская АН; Российский фонд культуры. 3-е изд. М.: АЗЪ, 1996. 928 с.
3) Большая юридическая энциклопедия. М., 2005. С. 583.

4) «Собрание законодательства РФ». 06.01.1997. № 1, ст. 1.
5) Клеандров М.И. Судейское сообщество: структура, организационно-правовое развитие: монография. М.: Норма, Инфра-М, 2014. 352 с.
6) «Собрание законодательства РФ». 18.03.2002, № 11, ст. 1022.
7) Абросимова Е.Б. Судебная власть в Российской Федерации: система и принципы. М.: Институт права и публичной политики, 2002. 160 с.
8) Ермошин Г.Т. Акты органов судейского сообщества // Российская юстиция. 2010. № 7. С. 44–50.
9) Гондаренко А.С., Зозуля И.В. Судебная система в России: сравнительное исследование развития на рубежах XIX–XX и XX–XXI веков (на примере Кубани и Ставрополья). Ставрополь: Изд-во СГУ, 2002. С. 167–216.
10) Квалификационная коллегия судей Ставропольского края [Электронный ресурс]. URL: http://sta.vkks.ru/category/3122/ (дата обращения: 01.12.2018 г.)
11) Совет судей Ставропольского края [Электронный ресурс]. URL: http://sta.ssrf.ru/page/3720/detail/ (дата обращения: 01.12.2018 г.)
12) Экзаменационная комиссия Ставропольского края по приёму квалификационного экзамена на должность судьи [Электронный ресурс]. URL: http://sta.vekrf.ru/publication/2263/ (дата обращения: 01.12.2018 г.)
13) Управление судебного департамента в Ставропольском крае [Электронный ресурс]. URL: http://usd.stv.sudrf.ru/modules.php?name=info_court&rid=2 (дата обращения: 01.12.2018 г.)
14) Управление по обеспечению деятельности мировых судей Ставропольского края [Электронный ресурс]. URL: http://stavmirsud.ru/controlaction / (дата обращения: 01.12.2018 г.)
15) Научно-консультативный совет при Ставропольском краевой суде [Электронный ресурс]. URL: http://kraevoy.stv.sudrf.ru/modules.php?name=info_court&id=93 (дата обращения: 01.12.2018 г.)
16) Школа правосудия Ставропольского краевого суда [Электронный ресурс]. URL: http://kraevoy.stv.sudrf.ru/modules.php?name=info_court&id=18 (дата обращения: 01.12.2018 г.)
17) Российское объединение судей: [Электронный ресурс] // URL: https://www.rfros.ru/pravovaya-osnova-deyatelnosti (дата обращения: 01.12.2018 г.)

УДК 351/354

Огневенко Н.С.[1]

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрен зарубежный опыт разработки моделей профессиональных компетенций в сфере государственного управления. Обоснована возможность использования зарубежного опыта разработки моделей профессиональных компетенций в отечественной практике.

Ключевые слова: государственное управление, профессиональные компетенции, модели профессиональных компетенций.

Ognevenko N.

FOREIGN EXPERIENCE OF DEVELOPMENT OF MODELS OF PROFESSIONAL COMPETENCES IN THE SPHERE OF STATE MANAGEMENT

Abstract. The paper deals with the foreign experience in the development of models of professional competence in the field of public administration. The author justifies the possibility of using foreign experience in the development of models of professional competence in domestic practice.

Keywords: state management, professional competence, models of professional competence.

Государственное управление в развитых западных странах отличается от отечественных реалий, что отражается и на формировании моделей профессиональных компетенций служащих. Практически каждое государство имеет собственную суверенную модель государственного управления, которая отличается от остальных потаким признакам как степень политического влияния администрации; система права; форма управления; структурная форма; соотношение централизации и децентрализации; вид административного поведения и др. Всё это привело к распространению в мировой практике следующих моделей государственного управления:

– совмещение менеджериальных, правовых и переговорных культур и признаков во всех слоях государства;

– вестминстерская модель;

– иерархическое строение государственной службы;

– веберовская модель;

– исполнительная власть.

В той или иной степени, характеристики каждой из указанных моделей могут проявляться в разных государствах. В зависимости от преобладания признаков того или иного характера государственной власти, а также отношения властных структур к управлению, происходит разработка моделей профессиональных компетенций служащих. На сегодняшний день наиболее яркими моделями профессиональных компетенций, которые можно рассмотреть в качестве примера, являются модели, распространенные в Великобритании, Германии, Нидерландах, США и Японии.

Наибольшую популярность приобрела модель профессиональных компетенций SHL (международные стандарты управления: специалист, менеджер, руководитель группы), родиной которой считается Великобритания. Структура модели SHL весьма обширна и включает в себя определение главных факторов компетенций, определение сфер компетенций и их наименование, а также черты личности. В данной модели выделяются следующие типы компетенций:

[1] *Огневенко Николай Сергеевич*, магистрант, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск
Nickolay Ognevenko, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk

– качества, свойственные предпринимателям (бизнес, инновационность, решительность, стратегия);

– руководящее звено, с присущим лидерством, способностями планирования и ориентации на качество, а также убедительности в общении;

– профессионализм, выражающийся в специальных знаниях, анализе и решении проблем, устных и письменных коммуникациях;

– личные качества специалиста (межличностное понимание, гибкость, устойчивость, личная мотивация).

Государственные органы власти в Великобритании активно используют в своей работе компетентностный подход, выражающийся в интегральной системе требований к должностям. В 2003 году был разработан и утвержден комплекс, получивший название ProfessionalS killsforGovernment (PSG), определяющий перечень компетенций государственных служащих всех уровней – от высшего руководства до низшего звена управления [3]. PSG выступает в качестве некоего пособия по руководству и для кадровых служб органов власти, и для непосредственно государственных служащих. Комплекс PSG включает в себя такие виды компетенций как:

– управление подчиненными (персоналом);

– финансовый менеджмент;

– клиентский менеджмент;

– составление и реализация проектов;

– стратегическое видение.

При этом особая роль принадлежит компетенциям в сфере работы с информационными потоками. Здесь можно отметить эффективные коммуникации, информационную безопасность, анализ данных и получаемых сведений, компетентность в области IT-технологий. Подобные компетенции встречаются и в модели SocietyforHumanResourceManagement – это достаточно специфическая модель, действующая в области управления человеческими ресурсами. Она выделяет такие компетенции как: персональное знание бизнеса; возможность стратегического вклада; практические навыки владение технологиями HR. В свою очередь, дополняет модель компетенций PSG кодекс гражданской службы Великобритании, который провозглашает в качестве ключевых ценностей в деятельности государственных служащих любого уровня целостность, честность, объективность и беспристрастность. Благодаря этому, можно говорить, что модель компетенций, разработанная в Великобритании, отличается ещё и аксиологической характеристикой. В современном мире, с возникающими вызовами и изменчивостью среды, данная характеристика играет высокую роль в государственной службе. Однако достоверно определить подобные компетенции достаточно сложно.

В сфере разработки моделей профессиональных компетенций особое место занимает опыт Нидерландов, где подбор специалистов на государственные должности, требующих наличие особых управленческих навыков, осуществляется на основе модели Managementprofile (управленческий профиль). Подобная модель позволяет оперативно подбирать кандидатов на освободившиеся должности. Модель профессиональных компетенций государственных служащих в Нидерландах охватывает широкий круг направлений. В первую очередь кандидат на ту или иную должность должен обладать навыками системного управления. Другими словами, специалисту необходимо иметь собственное видение будущего, способности управления по целям и формирования союзов, а также выделяться лидерскими качествами. Во-вторых, кандидат обязан справляться с решением возникающих проблем, анализировать информацию и данные, формировать перечень альтернатив, быть концептуально гибким в принятии решений. В-третьих, специалист должен уметь работать в коллективе со всеми вытекающими межличностными отношениями: правильно воспринимать реакцию коллег, помогать подчиненным, уметь слушать и демонстрировать правильное поведение. Кандидату также следует проявлять собственную эффективность, то есть быть инициативным, оперативным, сосредоточенным. Важно грамотно делегировать полномочия и влиять на своих подчиненных посредством личного общения и выступлений перед коллективом.

Модель включает и личные качества, среди которых: энергичность, стрессоустойчивость, уверенность в себе, способность учиться, мотивированность и т.д. Кандидат должен всегда осознавать свою роль в общем процессе управления.

Исходя из этого, можно отметить, что модель Managementprofile, используемая на государственной службе в Нидерландах, включает не только профессиональные качества специалиста. Государственная служба рассматривается как сложный механизм, состоящий из большого количества элементов, действующих на достижение общих целей и задач. Специалист может быть весьма образован, компетентен во многих вопросах, но, если он не умеет работать в коллективе и не обладает необходимыми лидерскими качествами, достижение успеха всей службы будет под вопросом.

В Германии модель профессиональных компетенций базируется на основных требованиях, предъявляемых к государственным служащим. Среди таких требований особое место занимают профессиональное образование и специальная предварительная подготовка. Второе условие предназначено для молодых специалистов, при этом такая подготовка не должна быть узкоспециализированной. Цель заключается в гармоничной интеграция будущего чиновника в систему государственной службы. В целом начинающие специалисты, стаж работы которых не превышает двух лет, служащие с опытом работы более двух лет, а также специалисты руководящих должностей должны проходить подготовку в Федеральной академии публично-правового управления. Так, наряду с образовательными учреждениями, осуществляющими первичную подготовку госслужащих высокого ранга, в Германии существует система вузов, которые занимаются подготовкой и повышением квалификации уже действующих специалистов [2]. Непрерывное образование выступает обязательным компонентом модели профессиональных компетенций госслужащих в Германии. В свою очередь, система продвижения по службе строго регламентирована на законодательном уровне и основывается на принципах повышения квалификации и постепенного продвижения. Исключение составляю случаи, регулируемые специальным разрешением Федеральной комиссии по кадрам.

В отличие от европейских государств, модель профессиональных компетенций государственных служащих в США отличается более либеральными характеристиками и демократичным подходом, основанными на принципах конкурентности и открытости. Для того чтобы занять ту или иную должность в государственном аппарате США, необходимо пройти конкурсные экзамены и выиграть в честной борьбе других кандидатов. Однако существует и второй способ – участие в специальной обучающей программе [1]. Остановимся на модели профессиональных компетенций, разработанной в США для руководящих должностей. Она включает в себя пять положений, которые охватывают основные для системы государственной власти направления. Так, компетентность руководителя должна выражаться в видении будущего, осознания внешней среды, способности творчески мыслить и создавать инновации, стратегическом мышлении и постоянном обучении, гибком и мотивированном. Претендент на руководящую должность обязан обладать навыками руководства персоналом, то есть эффективно управлять конфликтами, понимать культурные факторы (США – многонациональное государство), грамотно формировать команду, а также быть честным. При этом нужно продемонстрировать умение управления ресурсами (финансами, человеческими ресурсами, технологиями). Специалисту необходимо быть нацеленным на результаты, что потребует ответственности, умения решать проблемы, решительности, административных навыков. Заключительной компетенцией выступают коммуникативные способности служащего и умение формировать коалиции. Здесь особую роль играют устные и письменные коммуникации, ведение переговоров, создание союзов и партнерств.

Выделенные компетенции свидетельствуют о том, что модель, свойственная системе государственной службы США, является «жесткой». Все эти сферы можно объединить

в одну – управленческую компетенцию, которая делится на профессионально-личностные качества, необходимые для любого управленца. Вместе с тем, профессиональные компетенции в США являются узкопрофильными и индивидуализированными.

Ещё одним примером модели профессиональных компетенций, которая отличается и от европейских примеров, и от модели США, является японская модель.

В Японии система управления достаточно самобытна. Японский менеджмент традиционно является ориентированным на достижение высоких показателей и качества. Это достигается посредством тщательного обучения специалистов, где основная задача - превратить знания отдельного служащего в знания всей организации. Отличительной чертой японской модели управления выступает так называемый «многопрофессионализм». Данная концепция заключается в том, что карьерный рост специалистов осуществляется по горизонтали, овладевая навыками пройденных должностей. Это повышает понимание каждым из служащих особенностей всего процесса управления. Отсюда для японских фирм важным является развитие компетенций сотрудников в той степени, в которой они будут соответствовать принципу «многопрофессионализма». Профессиональная компетенция японских управленцев схожа с компетенциями менеджеров в США, но отличается от них большей насыщенностью требований к профессиональным знаниям.

Зарубежный опыт разработки моделей профессиональных компетенций может и должен быть использован в отечественной практике. Однако слепо копировать методы и механизмы не представляется возможным, так как российские условия государственной службы имеют множество особенностей. Сегодня среди ключевых приоритетов государственной политики входит обеспечение государственной гражданской службы Российской Федерации высококвалифицированными специалистами, которые способны выполнять любые задачи, возникающие перед государственным управлением.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Правовое обеспечение государственной службы зарубежных стран. Канада, Япония: учеб. пособие; под общ. ред. И.Н. Барцица. М.: Изд-во РАГС, 2005. Ч. III. 360 с.
2) Романцова С.В. Зарубежный опыт профессионального развития государственных служащих и возможности его адаптации в России // Человеческий капитал. 2012. № 3. С. 10–15.
3) Юрьева О.В. Модели профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления: отечественный и зарубежный опыт [Электронный ресурс]. URL: http://www.abadawecan.ru/index. php?cat=science&id=8

УДК 338.12

Салогубова А.С.[1]

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье проводится анализ показателей статистического наблюдения сферы малого бизнеса, рассматриваются проблемы существующего состояния и возможности для его развития. Одним из факторов развития малого бизнеса выступает качество управления и система целеполагания в обосновании целевых ориентиров управления.

Ключевые слова: управленческое мастерство, стоимостное управление, закредитованность.

Salogubova A.S.

MODERN CONDITION OF SMALL BUSINESS AND DEVELOPMENT PROBLEMS

Abstract. The paper analyzes the indicators of statistical observation of the small business sphere, discusses the problems of the current state and opportunities for its development. One of the factors for the development of small business is the quality of management and the goal setting system in the justification of management targets.

Keywords: management skills, cost management, debt load.

В основе успешного развития экономических систем развитых стран значительная доля принадлежит компаниям малого предпринимательства. Общеизвестный и часто употребляемый термин «средний класс» общества взращивается именно в среде малого бизнеса. И к тому же, показатель количества малых предприятий на тысячу численности населения является критерием международного сравнения в системе статистического наблюдения. Кроме того, малый бизнес в большей мере ориентирован на конечного потребителя и успешно заполняет все нишевые сегменты рынка, которые лишены внимания крупного бизнеса.

Для современного состояния российского малого и бизнеса характерна нестабильность функционирования, что подтверждается материалами федеральной службы государственной статистики.

Анализ показателей статистического наблюдения за сферой малого бизнеса, составляемых службой государственной статистики Росстат, позволяет оценить текущее состояние сферы малого и среднего предпринимательства. В Таблице 1 представлено распределение и динамика малых предприятий по отраслевой спецификации.

Таблица показывает, что за период наблюдения с 2014 по 2016 год происходил равномерный рост общего числа малых предприятий. Несколько иная картина представляется при рассмотрении изменения числа предприятий некоторых отраслей.

В частности, имели место резкие колебания и снижение количества малых предприятий в отраслях сельского и лесного хозяйств, гостиничного и ресторанного бизнеса. Особенно резкие колебания и значительное сокращение произошло в отрасли транспорта и связи и в сфере работы с недвижимостью. Кризисные явления в экономике привели к снижению экономической активности, что в первую очередь нашло отражение на движении товар-

[1] *Салогубова Ангелина Сергеевна*, магистрант Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: angelina.sigida@yandex.ru, тел.: 8(988)1162404
Angelina Salogubova, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, tel.: 8(988)1162404

ных транспортных потоков, снижении и даже стагнации рынка недвижимости. В этой связи вполне объяснимо снижение числа предприятий в сфере транспорта, гостиничного бизнеса, отрасли аренды и продажи недвижимым имуществом.

Таблица 1. Динамика количества малых предприятий и их отраслевое распределение

Показатели	2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	Тыс	%	Тыс	%	Тыс	%
Всего	**235,6**	**100**	**242,7**	**100**	**256,7**	**100**
в том числе по видам экономической деятельности:						
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	10,3	4,4	9,9	4,1	8,8	3,4
рыболовство, рыбоводство	0,5	0,2	0,5	0,2		
добыча полезных ископаемых	1,0	0,4	1,2	0,5	1,3	0,5
обрабатывающие производства	33,6	14,3	33,9	14,0	33,2	12,9
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,4	1,4	3,4	1,4	2,9	1,1
строительство	28,9	12,3	30,7	12,6	31,8	12,4
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	75,7	32,1	80,5	33,2	85,8	33,4
гостиницы и рестораны	10,3	4,4	10,0	4,1	9,8	3,8
транспорт и связь	13,6	5,8	14,1	5,8	7,2	2,8
из них связь	1,6	0,7	1,6	0,7	-	-
финансовая деятельность	2,0	0,9	2,2	0,9	-	-
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	46,1	19,6	46,2	19,1	18,1	7,1
образование	0,2	0,1	0,3	0,1	0,2	0,1
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,0	1,7	4,2	1,7	5,4	2,1
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	5,7	2,4	5,7	2,3	-	-

Прим.: составлено по материалам Росстата [1]

Таблица 2. Состояние инвестиций в основной капитал (составлено по материалам Росстата [1])

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Инвестиции в основной капитал, млрд. руб.	---	431,6	521,5	574,9	664,4
Удельный вес в общем объеме внеоборотных активов, %	21,9	20,3	19,8	40,6	16,8
Удельный вес в общем объеме оборотных активов, %	22,4	23	23,1	47,4	33,6

По данным Таблицы 2, наблюдается равномерный рост инвестиций в основной капитал. Инвестиции в основной капитал направляются на модернизацию основного производственного оборудования, капитальные строения. С точки зрения участия в хозяйственном обороте вышеуказанные обновляемые активы относят к категории внеоборотных активов. Таким образом, рост инвестиций в основной капитал теоретически должен приводить к росту внеоборотных активов малого бизнеса, поскольку любое обновление, модернизация или ремонт приводят к повышению балансовой стоимости этих активов. Поэтому вызывают интерес данные Росстата в Таблице 2, касающиеся динамики изменения удельных весов внеоборотных и оборотных активов малых предприятий. Как мы видим, несмотря на линейный рост инвестиций в основной капитал, происходит колебание и тренд снижения удельного веса внеоборотных активов за исследуемый период. Но наблюдается рост так-

же с колебаниями, удельного веса оборотных активов за тот же период. Объяснить подобное можно двумя возможными причинами: реализация части внеоборотных активов (может быть непрофильных в настоящий момент для вида деятельности) и рост закредитованности предприятий малого бизнеса.

Очень важна для экономики сфера обрабатывающих производств, поскольку в данной сфере создается необходимая прибавочная стоимость в процессе производства из сырья и полуфабрикатов конечной продукции. В составе этой группы находятся и пищевая отрасль переработки, деревообработка, металлообработка. Таблица 3 позволяет сделать некоторые выводы.

В частности, можно наблюдать динамику изменения прибыли предприятий малого бизнеса в данной отрасли. Есть тренд снижения прибыльности бизнеса при наличии резких колебаний. Доля прибыльных предприятий также постепенно снижается. Все это свидетельствует с одной стороны на неблагоприятные внешние условия хозяйствования, а с другой – на проблемы управления в системе малого бизнеса. Внешние условия далеко не всегда бывают идеальными для развития бизнеса, но искусство управления ресурсами, управленческой работы, целевыми ориентирами бизнеса позволяет добиваться успеха и развивать бизнес даже в неблагоприятных условиях.

Таблица 3. Динамика внеоборотных и оборотных активов по обрабатывающим производствам

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Внеоборотные активы	16527,2	17190,2	19628,5	63724,1	22504,2
Оборотные активы	13010,2	14927,6	18121,1	61358,8	43731,3
Капитал и резервы	14631,1	15211,5	17501,4	18591,1	18891,2
Краткосрочные обязательства	11705,0	11798,1	16198,6	20746,4	25228,7
Прибыль в % к предыдущему году	123,4	104,2	174,5	107,7	90,6
Доля прибыльных предприятий, %	79	81	82	80	79
Доля убыточных предприятий, %	21	19	18	20	21

Прим.: (составлено по материалам Росстата [1])

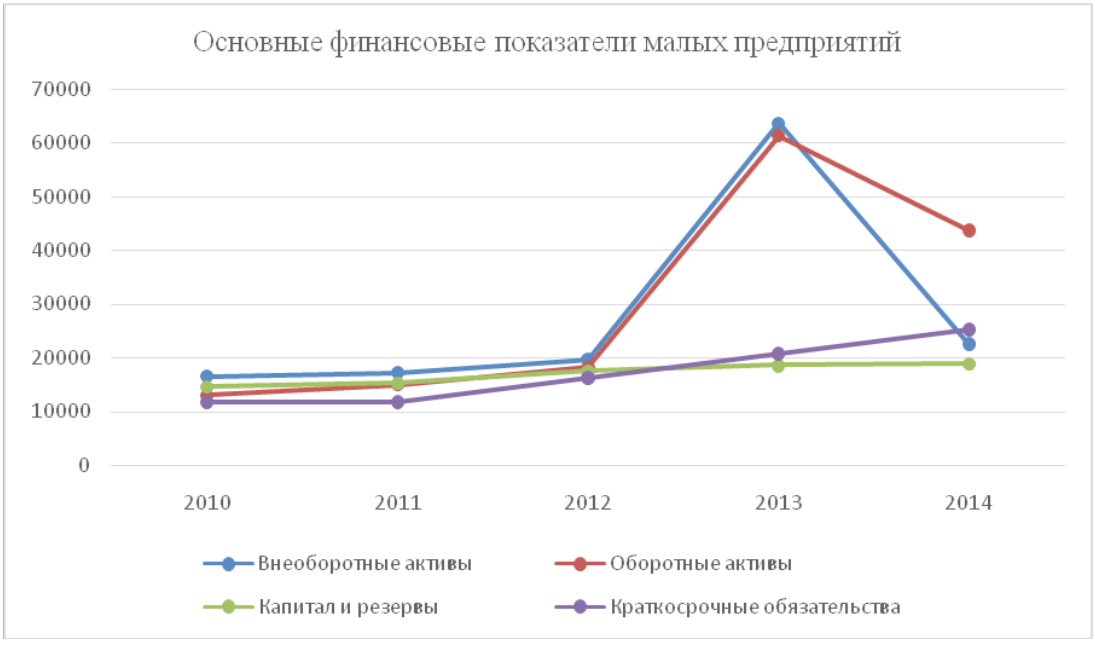

Рисунок 1 – Изменения структуры активов за период 2010–2014 годов (составлено по материалам Росстата [1])

Рисунок демонстрирует, что изменения капитала и резервов перешло в стадию стагнации. Краткосрочные обязательства имеют устойчивую тенденцию роста, что говорит об увеличении долговых обязательств малых предприятий, пусть даже и краткосрочных. Внеоборотные и оборотные активы после высокого скачка снизились, но, все же сравнивая с базовым 2010 годом, можно сказать следующее: внеоборотные активы практически вернулись на уровень 2010 года, оборотные активы в сравнении с тем же периодом, сильно возросли, что опять же свидетельствует о росте закредитованности бизнеса ввиду нехватки оборотного капитала.

Таблица 4. Динамика рентабельности активов и финансовой устойчивости малых предприятий

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Рентабельность внеоборотных активов, %	3,2	2,8	4,8	2,3	5,4
Рентабельность оборотных активов, %	4,1	3,2	5,2	2,3	2,8
Рентабельность активов, %	1,8	1,5	2,5	1,1	1,8
Коэффициент автономии, %	50,5	49,0	46,4	14,9	28,5

Прим.: (составлено по материалам Росстата [1])

Состояние показателей автономии и рентабельности активов представлено в Таблице 4, на основе которой можно сделать ряд выводов. Таблица иллюстрирует неуклонное, а с 2012 года очень резкое снижение коэффициента автономии, показывающее долю собственных средств малых предприятий в структуре капитала. На конец 2014 года зафиксирована доля собственных средств на уровне 28,5%. Это очень низкий показатель, который свидетельствует о высоком уровне риска финансовой устойчивости ввиду низкой доли собственного капитала. Иными словами, опять находится подтверждение нашему выводу о высокой закредитованности предприятий малого бизнеса, о нехватке собственных оборотных средств и привлечении данных средств со стороны. Безусловно, сложившаяся структура капитала несет в себе потенциальный риск банкротства, если предположить, что кредиторы инициируют возврат средств.

Показатели рентабельности активов показывают, сколько рублей прибыли приходится на один рубль активов, иначе говоря, отражают эффективность использования внеоборотных и оборотных активов. Динамика представленных значений по годам иллюстрирует значительные колебания и очень низкую эффективность использования как внеоборотных, так и оборотных активов. Суммарная рентабельность активов за исследуемый период в диапазоне от 1,1% до 2,5% граничит с показателем уровня инфляции и ниже. В данном случае нельзя говорить о развитии малого бизнеса, а больше о попытках выживания. Подобный уровень рентабельности не будет компенсировать воздействие инфляции, и следовательно, ведет к еще большим потерям оборотных активов.

Проведенный анализ состояния малого бизнеса по показателям статистического наблюдения позволяет сделать несколько выводов:

– текущее состояние можно охарактеризовать как стагнацию, ведущую со временем к сокращению числа предприятий малого бизнеса;

– перегруженность внеоборотными активами и низкий уровень рентабельности скорее говорит о наличии: во-первых, с одной стороны низкого уровня доходности, выручки, прибыли, с другой – наличием непрофильных для бизнеса внеоборотных активов, которые нагружают бизнес, но не участвуют в полной мере в формировании добавленной стоимости. Это может быть излишнее производственное оборудование, которые частично остановлено «до лучших времен» ввиду снижения уровня спроса по каким-либо причинам, и необязательно внешним. Также это могут быть объекты недвижимости, которые не используются в настоящее время, но владельцы предпочитают не расставаться с ним.

– высокий уровень закредитованности,

свидетельствующий о нехватке оборотных активов, необходимых для обеспечения текущей операционной деятельности.

Таким образом, вышеуказанные факторы позволяют задуматься о причинах их возникновения. Безусловно, состояние экономики, реформы, политическая ситуация, кризисные явления всегда влияют на результативность малого бизнеса и на темпы его развития. Но все-таки нельзя сложившуюся ситуацию всецело связывать именно с воздействием внешних факторов. Главным моментом успеха в управлении ресурсами любой организационной системы при воздействии внешней среды выступает управленческое мастерство. Грамотное управление позволяет точечно воздействовать на структуру собственного и заемного капитала, соотношение внеоборотных и оборотных средств, себестоимость и прибыльность продукции и услуг, качество и рыночное позиционирование продукции и услуг малых предприятий. Все эти вопросы находятся в зоне ответственности управленца. Качество управления зависит от вопросов целеполагания бизнеса, компетенций управленцев, что должно приводить к развитию.

Особую важность вопрос управления малыми предприятиями приобретает в современных условиях глобализации экономики, когда конкуренция приобретает международный характер и уровень качества управления и распоряжения ресурсами выходит на новый уровень, когда важно достичь синергетического эффекта и грамотного распределения ресурсов. Совершенство системы управления можно оценить в динамике по темпу роста стоимости компании. Поскольку в системе оперативных показателей, таких как прибыль, могут происходить падения и приводить к убыткам, то в долгосрочном стратегическом аспекте рыночная стоимость компании при грамотном управлении должна возрастать.

Вопросы управления активно исследуются в экономической науке. С течением времени, по мере развития экономических отношений, усложнения экономических связей и условий хозяйствования, влиянием глобализации, претерпевают изменения и взгляды на теорию управления хозяйствующими субъектами. Наука управления выступает одним из элементов менеджмента организации, включающем всю полноту методов и знаний об управлении различными ресурсами [2]. В числе данных ресурсов можно назвать кадровые ресурсы, материальные ресурсы, финансовые ресурсы, организационные ресурсы, информационные ресурсы и конечно временные ресурсы. Время, как известно, не возобновляемый ресурс и потому является очень важным критерием оценки качества управления.

К примеру, методики сетевого планирования, имеют цель спланировать необходимые мероприятия по кратчайшему временному пути. Поскольку в условиях рыночного хозяйствования, когда рынок является конкурентным, потери времени просто недопустимы. Выигранное время означает преимущество в конкурентной борьбе за потребителя.

В системе управления принято выделять субъект управления и объект управления. Субъектом управления выступает менеджер, руководитель, лицо, принимающее решения, который генерирует управленческие посылы, в отношении объекта управления [3].

В качестве объекта управления выступают все вышеперечисленные виды ресурсов. С этих позиций управленческая деятельность требует наличия множества компетенций у руководителя по всем видам ресурсов. Наиболее сложным для управления представляется человеческий капитал [4].

Следует отметить, что управление строится с позиций системного подхода и потому ей присущи все свойства системы. Система, в свою очередь, представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, которые взаимодействуя друг с другом, позволяют получить определенные результаты управленческого труда. Таким образом, визуально, систему управления организацией можно представить на Рисунке 2.

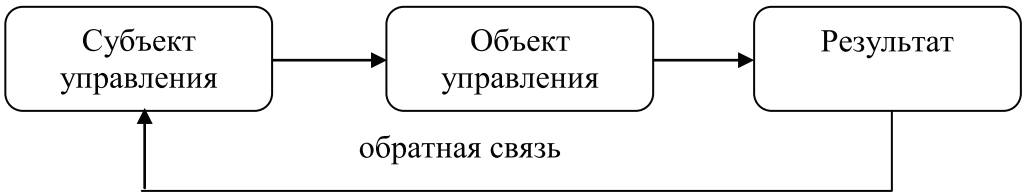

Рисунок 2 – Система управления организацией

К результатам управленческого труда относят различные экономические, финансовые и рыночные эффекты: рост прибыли, рост доли рынка, повышение финансовой устойчивости, капитализация деятельности и многие другие.

Одним из возможных решений описанных проблем является переход к модели стоимостного управления малым бизнесом, когда содержательная сторона управленческой работы нацелена на повышение стоимости бизнеса во времени. Как указано в труде [5], управление стоимостью выступает ведущей концепцией управления на современном этапе, позволяющих повысить эффективность функционирования предприятий.

Рост стоимости бизнеса соответствует как интересам стейкхолдеров, так и экономики в целом и выступает интегрирующим показателем, включающим как рост показателей прибыли, рентабельности, так и развитие имущественного комплекса, но в оптимальном их соотношении.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб. Росстат. М., 2015. 96 с.
2) Мокий М.С. Методология научных исследований: учебник для магистратуры. М.: Юрайт, 2015. URL: http://www.biblio-online.ru/book/491509BE-75D6-4104-8018-3F5A50F17281
3) Государственное управление: основы теории и организации. Учебник / Под ред. В.А. Козбаненко. М.: «Стутут», 2016.
4) Меняев М.Ф., Кузьминов А.С., Планкин Д.Ю. Информационные системы управления предприятием [Электронный ресурс]. Часть 1. М: МГТУ им. Баумана, 2012. 65 с. URL: https://e.lanbook.com/book/52428#authors (дата обращения 06.07.2018 г.)
5) Муратов А.С. Гармонизационный подход к экономике и управлению предприятиями: теория и практика [Электронный ресурс]. М.: Креативная экономика, 2011. 388 с. URL: https://e.lanbook.com/book/3957#authors (дата обращения 06.07.2018 г.)
6) Даниш А.Г. Организационно-экономический инструментарий повышения конкурентоспособности предприятий на основе стоимостных методов и информационных систем: Автореф. дис. … канд. эконом. наук: специальность 08.00.05. М., 2007. 16 с.

УДК 338.1

Чепурнова Е.П.[1]

ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В статье исследуется современное состояние российских предприятий на основе данных статистического наблюдения с позиций актуальности проблемы конкурентоспособности. Рассмотрена содержательная сторона термина «конкурентоспособность предприятия».

Ключевые слова: малый и средний бизнес, конкурентоспособность.

Chepurnova E.

PROBLEMS OF COMPETITIVENESS OF RUSSIAN ENTERPRISES

Abstract. The paper examines the current state of Russian enterprises on the basis of statistical observations. The author considers the content of the term ‘enterprise competitiveness’.

Keywords: small and medium business, competitiveness.

Вопросы развития малого и среднего бизнеса имеют высокий уровень актуальности в нынешней экономической ситуации в России. Интенсификация развития сектора МСП (малого и среднего предпринимательства) является одним из главных вопросов государственной экономической политики. Развитость субъектов МСП способствует снижению социального расслоения и разобщения общества. Одним из критериев измеримости выступает разница в доходах между самым богатым и самым бедным индивидуумом социума. Рост указанной разницы в доходах дезорганизует общество, приводит к негативным проявлениям в виде общественной неудовлетворенности государственной властью, активизации правонарушений, обострению межэтнических и межнациональных отношений, и в первую очередь обострению социальных проблем. Между тем, это всего лишь следствия проблемы, сама проблема состоит в неразвитости среднего класса общества, который и располагается между самым богатым и самым бедным слоем населения. Активность экономической деятельности среднего класса служит катализатором общественного и экономического развития, позволяет взрастить общественную прослойку со средним уровнем дохода, и повысить при этом поступления в государственный бюджет [2].

По разным статистическим оценкам российских и зарубежных экономистов, очень значительная часть государственного бюджета формируется именно не за счет крупных промышленных холдингов, госкорпораций, финансово-промышленных групп, в целом представляющих собой «голубые фишки», выражаясь терминологией фондового рынка, а именно малых и средних предприятий, работающих в нишевых сегментах, на стыке интересов крупных хозяйствующих структур и населения, и, как правило, не участвующие на фондовых площадках. Именно они выступают драйвером развития экономики страны и отдельных регионов.

В этой связи, очень важен вопрос государственной поддержки, создания органами государственной власти экономических, финансовых, инфраструктурных, организационных условий для их развития.

Не менее важным является вопрос обеспечения их конкурентоспособности, который в свою очередь, в меньшей мере зависит от государственных действий и в большей мере от

[1] *Чепурнова Екатерина Петровна*, магистрант Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: ekarymova@list.ru, тел.: 8(928)37660420

Ekaterina Chepurnova, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: ekarymova@list.ru, тел.: 8(928)37660420

многочисленных факторов внутренней среды малых и средних предприятий. Поэтому и эффективность деятельности, развития малых и средних предприятий напрямую зависит от уровня их конкурентоспособности на рынке продукции или услуг и возможностей дальнейшего повышения их конкурентоспособности.

Тема исследования затрагивает вопрос конкурентоспособности малых и средних предприятий, которые в свою очередь выступают не только наиболее значимым субъектом экономических отношений и драйвером развития российской экономики. Именно малые и средние предприятия способны гибко реагировать на изменения внешней среды, приспосабливаться к нишевым сегментам рынка и оперативно учитывать тенденции потребительских предпочтений. Надо отметить, что суммарное количество малых и средних предприятий значительно больше числа крупных бизнес-структур.

Конкурентоспособные предприятия по определению те, которые успешно работают в условиях конкурентных отношений. Иначе говоря, их продукция или услуги пользуются спросом на конкурентном рынке, соответствуют стандартам качества и ожиданиям потребителей. Все вышеуказанное – результат правильно выстроенных производственных, учетно-экономических, организационных и других процессов деятельности.

В какой-то мере оценить конкурентоспособность российских предприятий можно по уровню и динамике внешнеэкономических торговых отношений. К примеру, рост экспорта свидетельствует о том, что экспортируемые товары и услуги пользуются спросом у зарубежных партнеров, соответствуют их ожиданиям качества, функциональности, надежности и другим. Таким образом, можно говорить о конкурентоспособности товаров и услуг на международном рынке.

Таблица 1. Состояние внешней торговли [2, 3]

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Экспорт, млрд. долл.	103,1	241,5	397,1	516,7	524,7	526,0	497,8	343,4	285,5
Импорт, млрд. долл.	33,9	98,7	228,9	305,8	317,3	315,3	286,7	182,7	182,3

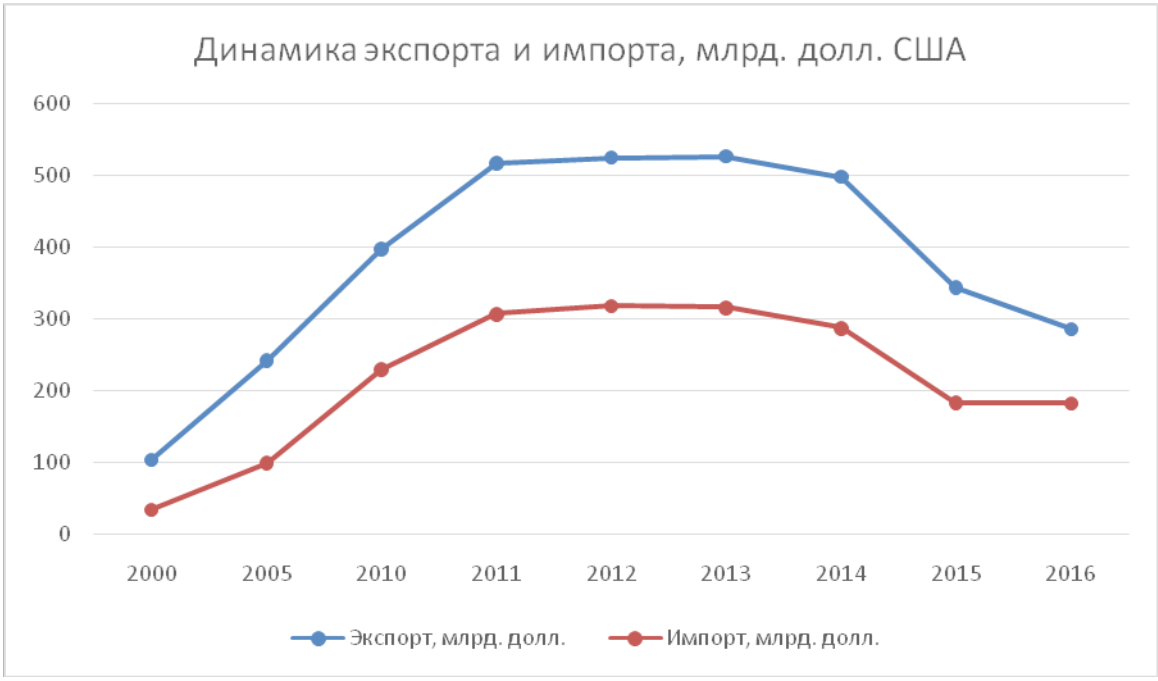

Рисунок 1 – Динамика экспорта и импорта за 2005–2016 гг. (составлено на основе материалов Росстата [2, 3])

Таблица 1 демонстрирует объемы экспорта и импорта. Объемы экспорта превышают в течение всего наблюдаемого периода объемы импорта. Означает ли это, что с конкурентоспособностью отечественных предприятий все хорошо? Для ответа на данный вопрос необходимо разобрать структуру экспорта и импорта, которая будет рассмотрена ниже.

Рисунок 1 визуализирует динамику импорта и экспорта, распределение которых по форме практически идентично. В отношении объемов экспорта надо отметить наметившийся тренд к снижению, в то время как кривая импорта стабилизировалась, вероятно, в связи со смягчением некоторых санкций.

Структура экспорта на Рисунке 2 демонстрирует, что главной статьей экспорта по-прежнему остается минеральное сырье, то есть углеводороды. К сожалению, углеводородное сырье нельзя отнести к конечной готовой потребительской продукции, равно как и к продукции высоких переделов. Также хорошо экспортируется металл и драгоценные камни, их доля в структуре экспорта составляет 11,9%. Уровень добавленной стоимости в экспортируемых группах товаров минимален, также как и эффект для системы экономических отношений нашей страны.

К сожалению остальные производимые в России группы товаров не столь востребованы и конкурентны на международном рынке, что означает наличие и актуальность проблемы конкурентоспособности российских предприятий.

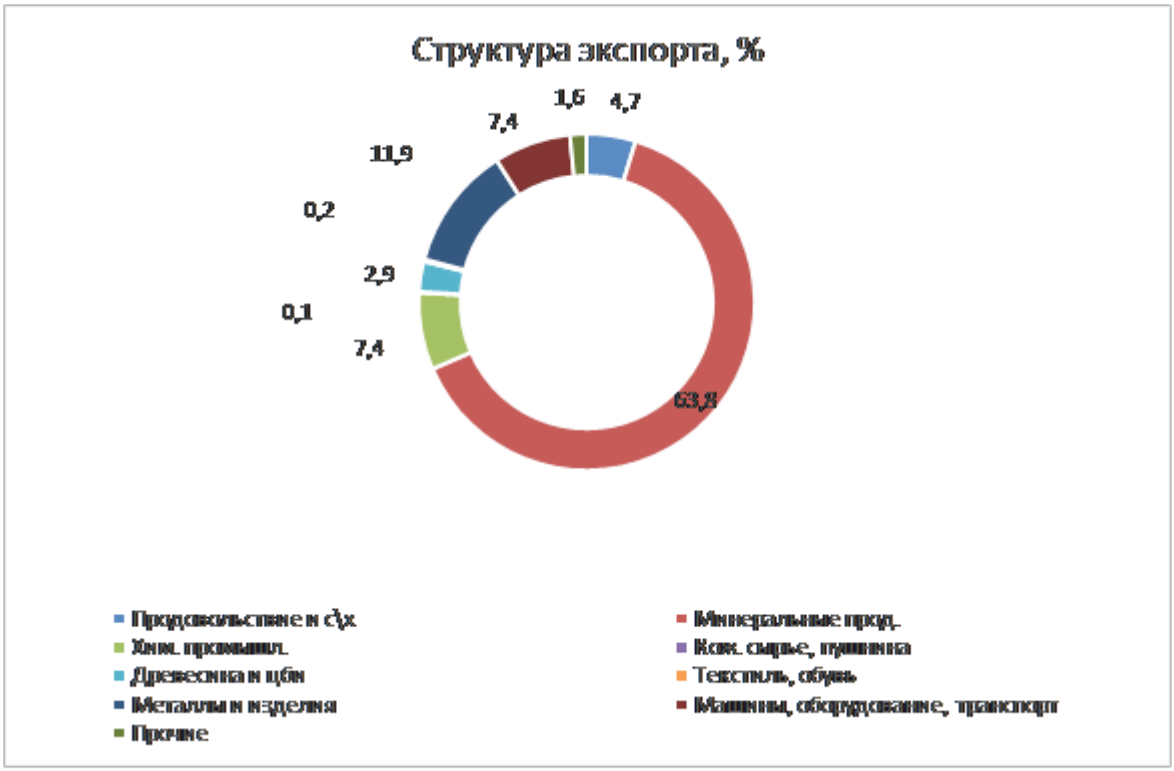

Рисунок 2 – Структура экспорта
(составлено на основе материалов Росстата [2, 3])

Структура импорта, представленная на Рисунке 3, демонстрирует наиболее весомые группы импортируемых товаров. В их числе с наибольшей долей машины, оборудование, транспортные средства, продукция химической промышленности, сельского хозяйства, текстильной промышленности.



Рисунок 3 – Структура импорта
(составлено на основе материалов Росстата [2, 3])

Изменения в структуре экспорта за период наблюдения с 2000 по 2016 гг., представленные в Таблице 2, незначительны. Несколько стабилизировался объем экспорта продукции химической промышленности, кожевенного сырья, пушнины. Позитивным фактором является рост объемов экспорта по сельскому хозяйству, древесине, текстилю и группе машин и оборудования.

Таблица 2. Динамика структуры экспорта за 2000 – 2016 годы, %

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Продовольственные товары и с/х сырье	0,9	2,3	6,0	9,2	12,5	11,3	13,8	12,0	17,0
Минеральные продукты	48,7	141	242	323	330	340	322	201	169
Продукция химической промышленности, каучук	6,0	11,4	19,7	25,2	24,9	23,1	22,1	19,3	20,8
Кожевенное сырье, пушнина и изделия	0,2	0,3	0,2	0,3	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3
Древесина и ЦБИ	4,1	7,2	7,8	8,9	7,8	8,3	9,0	8,1	9,8
Текстиль, текстильные изделия и обувь	0,5	0,4	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2	0,9
Металлы, драгоценные камни и изделия из них	21,0	36,5	44,6	50,8	50,6	46,9	45,4	35,9	38,0
Машины, оборудование и транспортные средства	6,7	7,6	14,3	15,9	15,7	16,6	16,0	18,0	24,3
Прочие	1,2	1,8	2,8	4,0	3,5	4,7	5,0	4,1	5,5

Прим.: составлено на основе материалов Росстата [2, 3]

Динамика структуры импорта демонстрирует снижение практически по всем группам товаров, за исключением машин и оборудования. Данная группа сохранила тенденцию роста по причине спроса отечественных предприятий и отсутствия производств на внутрироссийском рынке.

Таблица 3. Динамика структуры импорта за 2000–2016 годы, % (составлено на основе материалов Росстата [2,3])

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Продовольственные товары и с/х сырье	7,4	17,4	36,4	42,5	40,7	43,3	39,9	26,5	24,9
Минеральные продукты	2,1	3,0	5,2	9,9	7,5	6,9	7,4	5,0	3,2
Продукция химической промышленности, каучук	6,1	16,3	37,0	46,0	48,6	50,0	46,5	33,9	33,8
Кожевенное сырье, пушнина и изделия	0,1	0,3	1,2	1,6	1,7	1,5	1,3	0,8	0,8
Древесина и ЦБИ	1,3	3,3	5,9	6,7	6,2	6,6	5,9	3,6	3,4
Текстиль, текстильные изделия и обувь	2,0	3,6	14,1	16,7	18,0	18,0	16,3	10,8	11,0
Металлы, драгоценные камни и изделия из них	2,8	7,7	16,8	23,0	23,3	22,6	20,5	12,3	11,8
Машины, оборудование и транспортные средства	10,7	43,4	102	148	158	153	136	81,8	86,3
Прочие	1,4	3,7	…	11,2	12,9	13,5	12,6	7,6	7,1

В плане анализа структуры импортируемых групп товаров, интерес представляет группировка в Таблице 4. Есть определенная стабилизация по объемам импорта конечных потребительских товаров, что в первую очередь связано с вводимыми таможенными ограничениями на их ввоз в РФ ввиду аналогичных действий западных партнеров. Также наблюдается неравномерное во времени снижение импорта группы промежуточных товаров, представляющих собой сырье, комплектующие и полуфабрикаты для дальнейшего использования в производстве. Последняя группа инвестиционных товаров, предназначенных для обновления, модернизации или замены основных средств показывает тенденцию роста, что говорит о востребованности со стороны российских предприятий высокотехнологичной продукции, аналогов которой нет на внутреннем рынке.

Таблица 4. Удельный вес потребительских, промежуточных и инвестиционных товаров в общем объеме импорта, %

Годы	Товары		
	потребительские	промежуточные	инвестиционные
2010	40,4	40,1	19,5
2011	36,8	41,8	21,4
2012	38,1	37,0	24,9
2013	37,7	38,0	24,3
2014	37,8	37,7	24,5
2015	36,4	40,4	23,2
2016	38,7	34,6	26,7

Прим.: составлено на основе материалов Росстата [2, 3]

Таблица 5 представляет ранжированный список стран по величине валового внутреннего продукта на душу населения на основе данных статистического наблюдения [2, 3]. Ранжирование проведено по показателям на конец 2015 года. Как демонстрируют данные таблицы, Россия в списке стран по объему ВВП находится на последнем месте, уступив Латвии в 2015 году.

Объемы производства товаров и услуг ориентированы на уровень рыночного спроса и зависят от него. Рост потребления приведет к росту объемов производства и, в конечном счете, к росту валового внутреннего продукта на душу населения. Однако, рост потребительского спроса внутри страны может быть удовлетворен за счет импорта товаров и услуг и тогда эффект роста ВВП получат западные страны экспортеры. Чтобы этого не произошло, необходимо повышать конкурентоспособность российских предприятий, их товаров и услуг, что, безусловно, принесет только положительные результаты в виде роста российской экономики, но и роста экспорта российских товаров.

Таблица 5. Международные сравнения ВВП на душу населения со странами ЕС

№ п/п	Страны	ВВП по ППС на душу населения (долларов США)			
		2012	2013	2014	2015
1	Люксембург	90694	95587	98110	102131
2	Ирландия	46030	47563	49402	68481
3	Нидерланды	46457	47967	48256	49570
4	Австрия	45878	47428	47693	49440
5	Дания	44251	45697	46000	48994
6	Германия	43600	44999	46394	47999
7	Швеция	44434	45067	45298	47823
8	Бельгия	42209	43362	43724	45873
9	Финляндия	40437	40951	40684	42268
10	Великобритания	37567	39125	40210	41779
11	Франция	37499	39236	39357	41005
12	Италия	35455	35518	35459	37255
13	Испания	32240	32861	33638	34727
14	Чешская Республика	28732	30054	31188	33753
15	Словения	28487	29103	30405	31968
16	Словакия	26098	27416	28327	29915
17	Португалия	27125	27930	28760	29694
18	Эстония	25872	27124	28113	28993
19	Литва	-	26693	28154	28913
20	Польша	23310	24200	24952	26513
21	Венгрия	22701	24037	25061	26446
22	Греция	-	26098	26431	26268
23	Латвия	-	22675	23881	24902
24	Россия	24063	25033	25636	23703

Прим.: составлено на основе материалов Росстата [2, 3]

Вопросы управления конкурентоспособностью, повышения конкурентоспособности активно исследуют многие отечественные и зарубежные авторы. Тщательно рассматривается само понятие конкурентоспособности и те возможные факторы, которые в целом ее формируют. Способность успешно конкурировать находит отражение в финансовых показателях компании, проявляется в увеличении доходов, расширении доли рынка, увеличения стоимости компании. Таким образом, данное понятие отражает некий уровень устойчивости бизнеса к воздействию внешней среды, сохранения способности приносить

доход стейкхолдерам в условиях меняющейся конкурентной среды, а следовательно, и приносить доход государству в виде отчислений налогов. Кроме того, современные темпы развития информационных интернет-технологий, темпы глобализации создают новые вызовы российскому малому и среднему бизнесу.

С этих позиций содержательная сторона термина конкурентоспособности предприятий рассматривалась многими авторами и в наиболее комплексном виде конкурентоспособность предприятия представляет собой способность его производственных систем устойчиво функционировать в условиях открытого конкурентного рынка не снижая ключевых финансовых показателей, характеризующих денежный поток, эффективность использования собственного капитала, способность отвечать по обязательствам, и обеспечивать развитие производственных систем, расширяя свои доли на товарных рынках темпами не ниже темпов роста самих рынков и наращивая информационное содержание бизнес-процессов [5].

Обобщая вышесказанное и подводя итоги аналитического рассмотрения данных статистического наблюдения, следует отметить два результирующих вывода:

1. Конкурентоспособность выступает в виде качественной характеристики субъекта хозяйственной деятельности в определенный момент времени, созданной усилиями менеджмента. Оценивается в качестве степени потенциальной способности удовлетворять потребности по сравнению с аналогичными объектами.

2. Рассмотрение показателей статистического наблюдения позволяет сделать вывод о низких конкурентных позициях российских предприятий гражданского промышленности, их продукции на международном рынке и о наличии и актуальности проблемы конкурентоспособности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Любушкин Н.П., Козлова Е.Е. Экономический анализ уровня конкурентоспособности региона с использованием показателей экономической безопасности [Электронный ресурс] // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 23 (278). С. 2–12. URL: https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomicheskiy-analiz-urovnya-konkurentosposobnosti-regiona-s-ispolzovaniem-pokazateley-ekonomicheskoy-bezopasnosti-1 (дата обращения 05.12.2018 г.)
2) Россия в цифрах: Крат. стат. сб. Росстат. М., 2016. 543 с.
3) Россия в цифрах: Крат. стат. сб. Росстат. М., 2017. 511 с.
4) Хайек Ф. Конкуренция как процедура открытия // Мировая экономика и международные отношения. 1989. № 12. С. 10–15.
5) Даниш А.Г. Организационно-экономический инструментарий повышения конкурентоспособности предприятий на основе стоимостных методов и информационных систем: Автореф. дис. … канд. эконом. наук: специальность 08.00.05. М., 2007. 16 с.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

Материал, представляемый к публикации, должен являться оригинальным, ранее не публиковавшимся в других научных изданиях, соответствовать профилю журнала.

Автор присылает статью в редакцию на электронную почту vestnik@ski.ranepa.ru в виде файла Microsoft Word 2003, озаглавленного по образцу: Статья_Фамилия автора. В теме письма также следует указать Статья_Фамилия автора.

Аспиранты и соискатели в обязательном порядке представляют оригинал или скан-копию рецензии научного руководителя, справку с места учебы.

Рукопись научной статьи оформляется авторами в соответствии со следующими требованиями:

Объем статьи должен составлять 16-20 тыс. знаков (с пробелами) для аспирантов и магистрантов; 16-40 тыс. знаков (с пробелами) для других категорий авторов.

Расширение файлов – *.rtf., doc. (формат *.docx не допускается!)

Размер бумаги – А4 (210х297);

Поля – все по 2 см;

Шрифт – Times New Roman;

Размер шрифта (кегль) – 14;

Абзацный отступ – 1,25 см;

Междустрочный интервал – полуторный (1,5);

Межбуквенный интервал – обычный.

Межсловный пробел – один знак.

Переносы запрещены.

Автоматические ссылки и нумерация страниц не допускаются.

Выравнивание текста – по ширине.

Дефис (-) должен отличаться от тире (–).

Тире и кавычки должны быть одинакового начертания по всему тексту.

Использовать кавычки только одного вида – «Русский язык» / “Иностранный язык”

При наборе не задаются колонки.

Не допускаются пробелы между абзацами («висящие строки»).

Буква ё ставится только в тех случаях, когда замена на е искажает смысл слова; во всех остальных случаях – только е.

Не допускается использование таблиц с альбомной ориентацией. Размер шрифта табличного текста – 10, начертание – обычное. Таблица располагается непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые. На все таблицы должны быть ссылки в тексте статьи. Названия таблиц подписываются сверху (**жирный шрифт**, выравнивание по центру): **Таблица 1. Статистические сведения**… .

Иллюстрации, графики, схемы, чертежи и т.п. подписываются снизу (**жирный шрифт**, выравнивание по центру: **Рисунок 1. или Рисунок 1 – Распределение числа респондентов…**). Нумерация сквозная.

При предоставлении данных в виде таблиц и иллюстраций обязательна ссылка на источник. Таблицы и иллюстрации выполняются в черном цвете на белом фоне.

Формулы и специальные символы (например, греческие буквы) в статье набираются текстом (пункт меню «Вставка – Символ»). Для сложных формул используется редактор формул «MS-Equation 3.0» (или ниже) из пакета MS-Office (пункт меню «Вставка – Объект»).

Нумерацию следует ставить отдельно от формул обычным текстом.

NOTA BENE: Не набирать заголовок в режиме CapsLock!

Не использовать макросы.

Список литературы размещается в конце статьи и обусловливается наличием цитат или ссылок, оформляется в соответствии с ГОСТ 7.0.5-2008, ГОСТ Р 7.0.9-2009. Библиографический список формируется в конце статьи по мере упоминания источников в тексте (не по алфавиту и не по иерархии источников), нумеруется вручную (**не автоматически**).

Внутритекстовые ссылки на включенные в библиографический список работы оформляются в квадратных скобках по тексту статьи с указанием номера источника по библиографическому списку. Отсылки, используемые для связи текста с библиографическим списком, оформляются с указанием страниц [1, с. 15] либо без указания страниц [1; 5]. Использование автоматических постраничных ссылок не допускается.

УДК определяется по классификатору: https://teacode.com/online/udc/

Все материалы проходят обязательную проверку в системе **АНТИПЛАГИАТ**. К публикации допускаются статьи, имеющие не менее 70% оригинального текста. Доля самоцитирования должна составлять не более 10%.

На первой странице в строгом порядке указывается следующая информация на русском и английском языках:

1) Индексы УДК (только на русском языке), присваивает библиотека вуза автора статьи.

2) ***Фамилия И.О***. (***курсив, жирный шрифт***, выравнивание – по центру).

3) Сведения об авторе (указываются в подстрочной ссылке) – *Фамилия Имя Отчество* (полностью, курсив), ученая степень, ученое звание, должность и место работы или учебы, личный адрес электронной почты, телефон кафедры **(на русском языке)**; *Name Surname* (курсив), ученая степень, должность и место работы или учебы, личный адрес электронной почты, телефон кафедры **(на английском языке)**; размер шрифта (кегль) – 10; выравнивание – по ширине.

3) Название статьи на русском языке (заглавные буквы, жирный шрифт, выравнивание – по центру).

4) Через интервал – аннотация на русском языке от 300 до 500 знаков (с пробелами). Аннотация (в соответствии с ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214 – 76) Реферат и аннотация. Общие требования.) включает характеристику основной темы, проблемы объекта, цели работы и ее результаты. В аннотации указывают, что нового несет в себе данная статья в сравнении с другими, родственными по тематике и целевому назначению.

5) Ключевые слова и словосочетания на русском языке (5-8 слов).

6) Через интервал – ***Surname N.*** (т.е. Фамилия И.) на английском языке (***курсив, жирный шрифт***, выравнивание – по центру).

7) Название статьи на английском языке (**ЗАГЛАВНЫЕ БУКВЫ, ЖИРНЫЙ ШРИФТ**, выравнивание – по центру).

8) Через интервал – аннотация на английском языке.

9) Ключевые слова и словосочетания на английском языке.

10) Через интервал – текст статьи.

11) Через интервал – библиографический список.

Статьи представляются в журнал до 1 числа месяца, предшествующего выпуску журнала.

Ответственность за достоверность указанных сведений несет автор статьи.

Статьи рецензируются членами редакционной коллегии.

Редакционная коллегия вправе отклонить статью, которая не соответствует требованиям оформления.

УДК 000

Иванов С.П.[1]

(----------пропуск строки----------)

СЕВЕРНЫЙ КАВКАЗ: ВЫЗОВЫ ИНТЕГРАЦИИ

(----------пропуск строки----------)

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы…

Ключевые слова: регион, экономика, Северный Кавказ, интеграция.

(----------пропуск строки----------)

Ivanov S.

(----------пропуск строки----------)

THE NORTH CAUCASUS: THE CHALLENGES OF INTEGRATION

(----------пропуск строки----------)

Abstract. The paper / present study considers the main problems of...

Keywords: region, the economy, the North Caucasus, integration.

(----------пропуск строки----------)

На сегодняшний день ситуация в регионах [1] Северо-Кавказского федерального округа (Таблица 1)

(----------пропуск строки----------)

Таблица 1. Ситуация в СКФО

Заголовок	Заголовок	Заголовок	Заголовок	Заголовок
Данные	Данные	Данные	Данные	Данные

(----------пропуск строки----------)

Рассматривая вопросы развития демографической ситуации (Рисунок 1)

(----------пропуск строки----------)

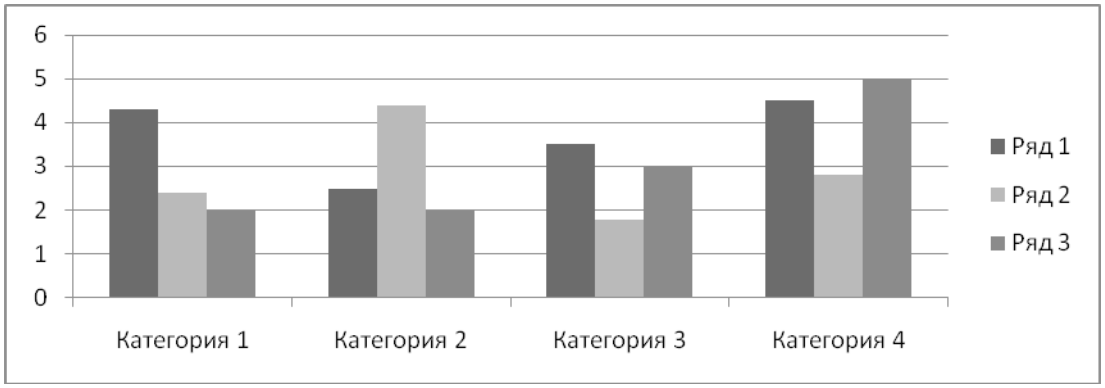

Рисунок 1. Распределение населения ИЛИ
Рисунок 1 – Распределение населения

(----------пропуск строки----------)

[1] *Иванов Сергей Петрович,* доктор филос. наук, профессор, заведующий кафедрой политологии и социологии, Московская гуманитарная академия, г. Москва, e-mail: (личный), тел.: (рабочий)

Sergey Ivanov, Doctor of Philosophy, Professor, Head of the Department of Political Science and Sociology, Moscow Humanitarian Academy, Moscow, e-mail: (личный), tel.: (рабочий)

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

(----------пропуск строки----------)

1) Ковшиков В.А., Глухов В.П. Психолингвистика: теория речевой деятельности: учеб. пособие для студентов педвузов. М.: Астрель; Тверь: АСТ, 2006. 319 с.
2) Валукин М.Е. Эволюция движений в мужском классическом танце. М.: ГИТИС, 2006. 251 с.
3) Ефимова Т.Н., Кусакин А.В. Охрана и рациональное использование болот в Республике Марий Эл // Проблемы региональной экологии. 2007. № 1. С. 80-86.
4) О внесении изменений в статью 30 закона Ненецкого автономного округа «О государственной службе Ненецкого автономного округа»: закон Ненец. авт. окр. от 19 мая 2006 г. № 721-ОЗ: принят Собр. депутатов Ненец. авт. окр. 12 мая 2006 г. // Няръянавындер (Крас. тундровик) / Собр. депутатов Ненец. авт. окр. – 2006. – 24 мая.
5) Бастрыгин А.И. Время, право и закон. СПб.: Ореол, 2007. 353 с.
6) Дирина А.И. Право военнослужащих Российской Федерации на свободу ассоциаций [Электронный ресурс] // Военное право: сетевой журн. 2007. URL: http://www.voennoepravo.ru/node (дата обращения: 19.09.2007 г.)
7) О жилищных правах научных работников [Электронный ресурс]: постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 20 авг. 1933 г. (с изм. и доп., внесенными постановлениями ВЦИК, СНК-РСФСР от 1 нояб. 1934 г., от 24 июня 1938 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8) Лэтчфорд Е.У. С Белой армией в Сибири [Электронный ресурс] // Восточный фронт армии адмирала А.В. Колчака. 2004. URL: http://east-front.narod.ru/memo/latchford.htm (дата обращения: 23.08.2007 г.)

Научное издание

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ВЕСТНИК ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА

Главный редактор: Киселева Н.Н.
Компьютерный дизайн-верстка: Безус С.Н.

Подписано в печать декабрь 2018 г. Сдано в печать декабрь 2018 г.
Формат 60*84/8. Гарнитура «Times». Бумага офсетная
Тираж 1000. Усл. п.л. 21,39. Заказ № 1678

© «Северо-Кавказский институт-филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»»
357502, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Дунаевского, д. 5
тел.: 8(8793) 32-86-60
e-mail: vestnik@ski.ranepa.ru

Отпечатано в типографии
ООО «Рекламно-информационное агентство на КМВ»
г. Пятигорск, ул. Козлова, 19
тел. 8 (8793) 33-36-56; факс 39-09-03