

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»

ЧЕБОКСАРСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

СИНТЕЗ НАУКИ И ПРАКТИКИ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ

*Сборник материалов
Международной научно-практической конференции
(21 мая 2019 г.)*

Чебоксары
2020

УДК 338.2.(082)
ББК 65.050я43
С38

Редакционная коллегия:

С.Г. Кочергина – кандидат экономических наук, доцент;
О.Е. Рассанова – кандидат экономических наук, доцент;
Л.П. Федорова – доктор экономических наук, профессор

Ответственный за выпуск ***И.В. Григорьева***

*Утверждено Научно-редакционным советом
Чебоксарского кооперативного института (филиала)
Российского университета кооперации*

С38 Синтез науки и практики в решении проблем управления экономикой: сборник материалов Международной научно-практической конференции (21 мая 2019 г.) / под общ. ред. Л.П. Федоровой. – Чебоксары: ЧКИ РУК, 2020. – 396 с.
ISBN 978-5-4339-0080-6

В сборник включены материалы Международной научно-практической конференции «Синтез науки и практики в решении проблем управления экономикой», проведенной на базе кафедры менеджмента Чебоксарского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации 21 мая 2019 г.

**УДК 338.2.(082)
ББК 65.050я43**

ISBN 978-5-4339-0080-6

© Коллектив, 2020
© РИО ЧКИ РУК, 2020

МАЛЫЙ БИЗНЕС: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

С.Н. Агафонова, канд. экон. наук

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Малый бизнес – важный элемент рыночной системы хозяйствования. Эффективное функционирование рынка возможно только тогда, когда в экономике действует большое число предпринимательских структур, что формирует благоприятную среду для развития конкуренции, дает получение дохода населению, а федеральным и региональным бюджетам – поступление налогов. Оценка системы управления малым бизнесом показывает, что крупные предпринимательские структуры не настолько эффективны, как малые. Именно поэтому изучение состояния и проблем развития малого бизнеса является неотъемлемой частью экономики любого государства.

Ключевые слова: малый бизнес; управление малым бизнесом; состояние малого бизнеса; показатели развития малого бизнеса; проблемы малого бизнеса.

В современной экономике малый бизнес играет ключевую роль в формировании стабильной рыночной структуры, является одним из ведущих критериев качества жизни населения, создает новые рабочие места, обеспечивает налоговые поступления в бюджеты различных уровней.

В связи с этим особую актуальность и значимость приобретает изучение состояния и проблем развития малого бизнеса в Российской Федерации, особенно в условиях нестабильной внешней среды, когда многим предпринимателям приходится выдерживать давление, особенно со стороны банковской и налоговой систем.

Динамика показателей, характеризующих состояние малого бизнеса в Российской Федерации, позволяет сделать выводы [4]:

1) в 2017 г. в России зарегистрировано 6039 тыс. ед. субъектов малого предпринимательства, в том числе 2817 тыс. ед. юридических лиц и 3222 тыс. ед. индивидуальных предпринимателей (рис. 1);

2) в период с 2010 по 2014 гг. наблюдалась тенденция увеличения количества субъектов малого предпринимательства, однако под влиянием кризиса 2014–2015 гг., введения санкций, колебания курса валют многие малые предприятия прекратили свое существование. Согласно данным Единого государственного реестра субъектов малого предпринимательства на 10 июня 2018 г., в РФ зарегистрировано и действует около 3 млн экономических субъектов, на которых занято около 14 млн

человек, что составляет 25 % от общего числа занятых в экономике страны;

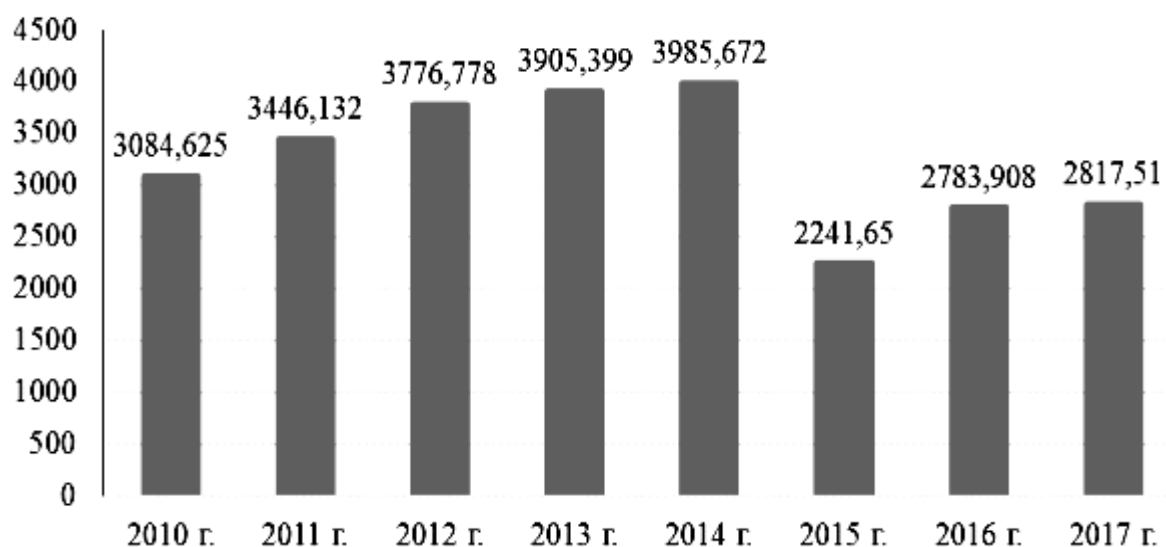


Рис. 1. Количество зарегистрированных малых предприятий в Российской Федерации в 2010–2017 гг.

3) распределение субъектов малого предпринимательства в разрезе регионов Российской Федерации по состоянию на 10.06.2018 г. показывает, что наибольшее количество субъектов малого бизнеса зарегистрировано в Центральном федеральном округе, а наименьшее – в Северо-Кавказском федеральном округе;

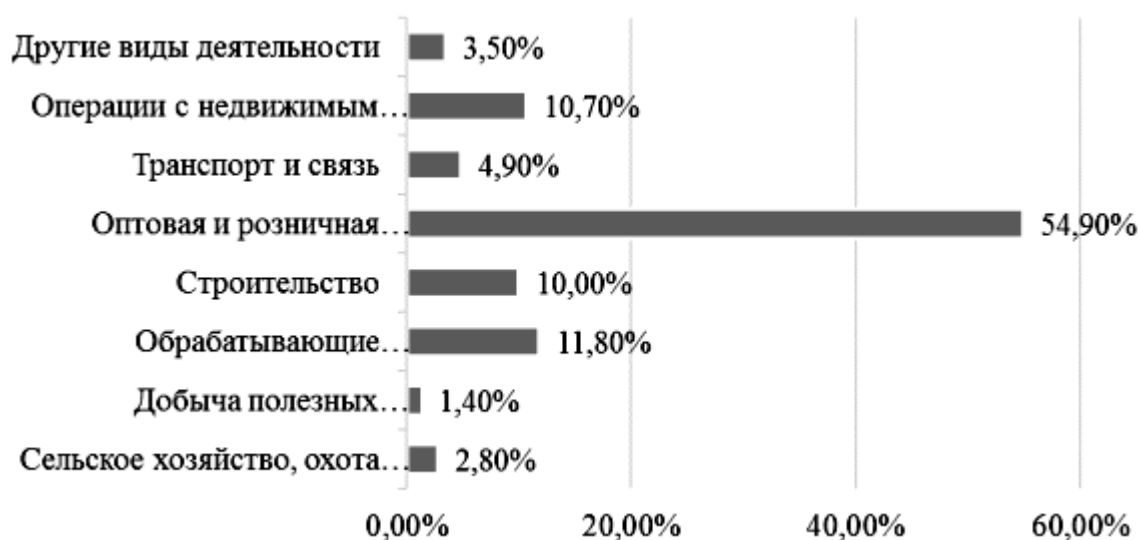


Рис. 2. Структура малого бизнеса по видам экономической деятельности, %

4) наибольший удельный вес в структуре видов экономической деятельности приходится на оптовую и розничную торговлю (39 %), затем следуют операции с недвижимым имуществом и арендой (20 %). Наименьшее значение соответствует транспорту и связи (около 7 %). Данная тенденция является отрицательной, так как инновационный прорыв возможен лишь в сфере производства и обрабатывающей промышленности. С другой стороны, предприятия малого бизнеса имеют возможность воспользоваться предоставленной нишей для повышения конкурентоспособности и укрепления позиций на рынке, а также поддержкой государства в этой сфере;

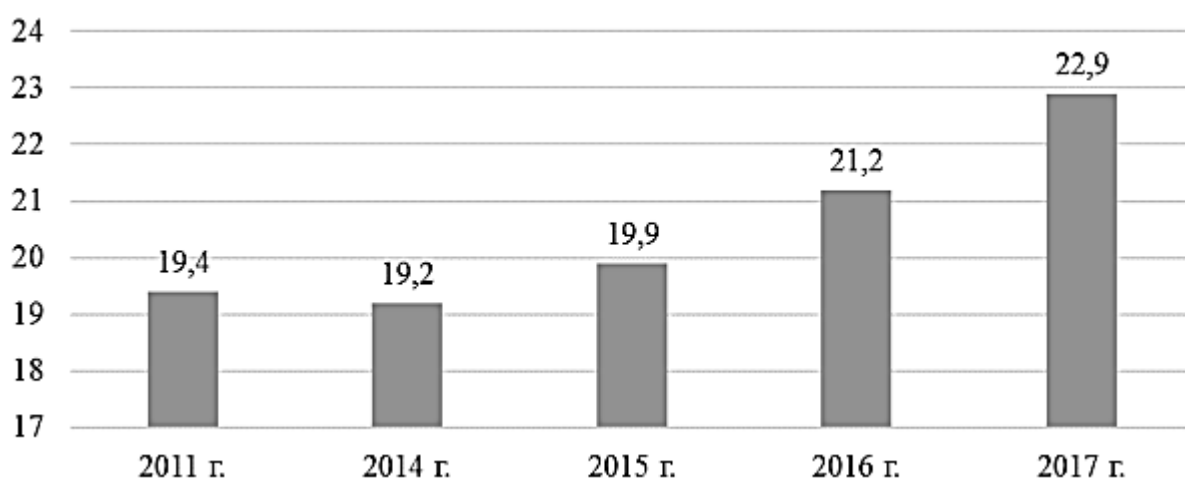


Рис. 3. Доля малого бизнеса в ВВП России, %

5) в 2017 г. наблюдается существенный прирост доли малого бизнеса в валовом внутреннем продукте страны, что является положительной тенденцией (рис. 3). При этом согласно Стратегии развития малого бизнеса в Российской Федерации, его доля в ВВП к 2030 г. должна вырасти до 40 %;

6) численность работающих в системе малого бизнеса остается стабильной, хотя и наблюдается некоторое сокращение персонала (рис. 4).

В целом, на основе проведенного анализа можно сделать вывод, что малое предпринимательство в России развивается, несмотря на кризисы 2008–2009 гг. и 2014–2015 гг. В современных условиях хозяйствования малый бизнес является локомотивом позитивных изменений по обеспечению замещения импортной продукции, услуг, производства инновационных товаров и в целом является важным инструментом оптимизации структуры экономики.

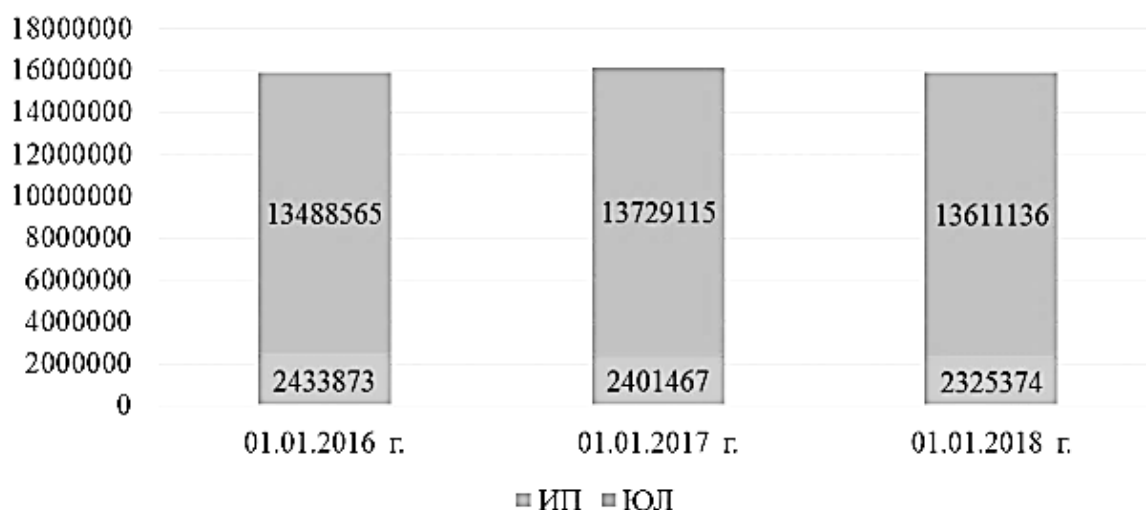


Рис. 4. Численность работников малого бизнеса, человек

Несмотря на неоспоримую роль малого сектора в экономике, существует множество проблем, препятствующих его развитию в России. К ключевым проблемам данного сектора экономики можно отнести:

- трудности, возникающие в процессе оформления, регистрации и открытия счета в банке;
- отсутствие у руководителей компаний знаний в области рыночной экономики;
- нехватка компетентных кадров;
- низкая правовая защищенность предпринимателей;
- проблемы налаживания связей с поставщиками;
- неэффективная маркетинговая политика;
- отсутствие специализированных структур, занимающихся лоббированием интересов малых предприятий;
- значительные расходы, направляемые на уплату налогов и сборов;
- низкая конкурентоспособность продукции предприятий в целом;
- недостаток финансовых ресурсов для развития организации;
- жесткий характер и изменчивость законодательства страны, в первую очередь налогового;
- кризис в отдельных производственных сферах;
- наличие крупных монополистов в определенных сегментах рынка;
- высокие кредитные ставки и сложности при оформлении кредитов;
- отсутствие эффективной государственной поддержки как прямой, так и косвенной.

Таким образом, как показывает практика последних лет, малый бизнес в России испытывает серьезные трудности. Основная проблема

заключается в том, что отсутствует системность в его развитии, в результате чего предприниматели не чувствуют защищенности и уверенности в завтрашнем дне.

Список литературы

1. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федер. закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (с изм. и доп.): принят ГД ФС РФ 06.07.2007. URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Мамедова Н.А., Девяткин Е.А. Малый бизнес в рыночной среде. М.: ИНФРА-М, 2016. 152 с. URL: <http://znanium.com>.
3. Сорокина Л.А. Менеджмент в малом бизнесе: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 142 с. URL: <http://znanium.com>.
4. URL: <http://www.gks.ru>.

К ВОПРОСУ О РАЗРАБОТКЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОЦЕНКИ, НАЙМА, ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

П.В. Архипов, магистрант, **А.Н. Терентьева**, студент,
Н.П. Белова, канд. экон. наук, доц.

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассматриваются вопросы оценки, отбора и приема персонала и разработка рекомендаций по совершенствованию организации с учетом современных тенденций

Ключевые слова: найм; отбор и прием персонала; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; менеджмент.

Сущность системы найма персонала заключается в своевременном удовлетворении количественных и качественных, текущих и перспективных потребностей организации в персонале.

На найм кандидатов влияют факторы внешней и внутренней среды. Первая группа это: законодательные ограничения, ситуация на рынке рабочей силы, состав рабочей силы на рынке и месторасположение организации. Соответственно, факторы второй группы: кадровая политика – принципы работы с персоналом, стратегические кадровые программы, образ организации – насколько она считается привлекательной как место работы (привлекательны более крупные фирмы, известные продукцией).

Оценка персонала – это целенаправленный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. Объективность оценки должна быть построена так, чтобы персонал был оценен: объективно, надежно, достоверно в отношении деятельности, с возможностью прогноза, комплексно; процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны не узкому кругу специалистов, а понятны и оценщикам, и наблюдателям, и самим оцениваемым. Наиболее популярные методы оценки персонала: центры оценки персонала, тесты на профпригодность, общие тесты способностей, биографические тесты, личностные тесты, интервью, рекомендации, нетрадиционные методы.

Отбор персонала – системные отработанные действия в кадровом направлении, которые дают гарантию, что качества человека соответствуют предъявленным требованиям вида деятельности или должности.

Для осуществления отбора важно соблюсти необходимые условия: определить наиболее общие характеристики организации и на их основе сформулировать существенные социальные требования к человеку; раскрыть содержание, характер и условия труда персонала; изучить качества и способности претендентов на должности и произвести их идентификацию с требованиями.

До принятия организацией решения о приеме на работу кандидат должен пройти несколько ступеней отбора: предварительная отборочная беседа, заполнение бланка заявления, беседа по найму, интервью, тестирование, медицинский осмотр, принятие решения.

Предположим, что в результате отбора удалось выявить подходящего кандидата на вакансию, который может получить предложение на прием от компании. Обычно такое предложение делается в устной форме, и если претендент принимает его, компания направляет ему официальное предложение в письменной форме.

Численность торгового персонала снизилась с 23 чел. до 19 чел. на один магазин, в масштабах всей сети это более 1000 чел.

Для усиления своих позиций на рынке компании обществу с ограниченной ответственностью «Городской супермаркет» необходимо выработать четкую продуктовую стратегию развития; пересмотреть корпоративную программу управления; произвести автоматизацию производства; перераспределить временные ресурсы для поиска новых клиентов. Компания старается учитывать все внешние угрозы и слабые стороны, оперативно реагирует на них.

ООО «Городской супермаркет» за анализируемый период ведет эффективную деятельность, поскольку соблюдаются следующие критерии:

- высокие показатели прибыли;
- наблюдается положительная динамика по большинству показателей;
- предприятие финансово устойчиво.

На сегодняшний день в «Городской супермаркет» работает более 8000 человек. Среднесписочная численность всех сотрудников группы компаний «Городской супермаркет» в 2016 г. составляет 6371 чел., что 1774 чел. больше чем в 2018 г. Можно сделать вывод, что на данном предприятии она постоянно увеличивается.

При подборе персонала руководство пользуется следующими критериями и принципами: эффективность, комплексность, объективность, непрерывность, соответствие целям организации, прогрессивность.

Отделом кадров общества с ограниченной ответственностью «Городской супермаркет» разработаны и используются при отборе персонала профессиограммы по специальностям. При проведении отбора персонала на вакансии продавец-консультант проводится выявление профессионально важных качеств.

ООО «Городской супермаркет» рекомендуется для поиска новых сотрудников использовать наиболее оптимальные каналы с учетом специфики профессии.

Внедрение комплекса материального и нематериального стимулирования будет способствовать стимулированию персонала ООО «Городской супермаркет», повышению приверженности предприятию, повышению производительности труда и достижению главной задачи – увеличению прибыли предприятия.

Стандартная анкета при отборе персонала состоит из 50 вопросов и только 25 из них дают информацию о кандидате, как о работнике в целом. Следовательно, велики затраты времени на анализ данных анкет.

Были предложены следующие мероприятия:

1. Совершенствование отбора персонала путем пересмотра анкетирования кандидатов.
2. Проведение ориентации принимаемых на работу сотрудников.
3. Совершенствование трудовых потоков с точки зрения прохождения этапов отбора персонала.

Все предложенные мероприятия базируются на выявленных недостатках. По каждому мероприятию было проведено обоснование экономического эффекта и эффективности. Все мероприятия являются экономически эффективными и реально осуществимыми в рамках данной организации.

Роль оценки персонала возрастает с каждым годом, особенно в периоды кризиса и снижения темпов экономики. Результаты оценки позволяют избавляться от неэффективного персонала на законной основе, а также увеличить прибыльность компании.

Список литературы

1. Белова Н.П., Калинина Г.В., Калинин А.М. Программно-целевой подход в управлении социально-экономическим развитием региона // Вестник Чуваш. ун-та. 2009. № 3. С. 380–386.
2. Белова Н.П., Калинина Г.В., Калинин А.М. Управление экономическими системами: теоретические подходы // Вестник Чуваш. ун-та. 2009. № 4. С. 363–371.

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ АНАЛИЗА ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

**П.В. Архипов, Д.Д. Унгиадзе,
Ф.С. Карзанов, Р.А. Федотов – магистранты
Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)**

Исследованы возможности применения результатов анализа внешней и внутренней среды для разработки стратегии развития организации, проанализированы показатели деятельности ПАО «Сбербанк» за 2015–2018 гг. с применением методов стратегического анализа: SWOT-анализа и PEST-анализа, выявлены сильные и слабые стороны работы; определены рекомендации по обеспечению экономической стабильности развития с учетом регулярного анализа факторов и элементов внешней и внутренней среды.

Ключевые слова: анализ; внешняя среда; внутренняя среда; стратегия; организация; стратегический анализ; экономическая стабильность.

Современная экономическая ситуация объективно требует разработки коммерческими организациями комплексных программ развития, предусматривающих перестройку организационных структур, управленческих схем, внедрение современных способов обслуживания клиентов, отвечающих международным стандартам профессиональной деятельности. Модернизация деятельности организаций должна носить централизованный характер и происходить в рамках общей

стратегии развития всей организации, а не ее отдельных функциональных подразделений [1; 2; 5; 6]. Четкость поставленных целей, программ, их соответствие требованиям экономической ситуации, отражение их в стратегии развития организации становятся основой успешной и прибыльной работы любой организации, в том числе и коммерческого банка.

Актуальным является вопрос разработки Стратегии развития для любого российского банка, находящегося в условиях постоянно нарастающей конкуренции и нестабильной внешней среды развития [3; 4]. В настоящее время Стратегия развития перестала уже быть формальным документом, написанной только для того, чтобы пройти проверку Банка России. Сейчас Стратегия развития для подавляющего числа банков реального рынка является руководящим программным документом, процессу разработки которого уделяется самое пристальное внимание со стороны руководства банков. Актуальность этого вопроса определяется переходом российской банковской системы от периода развития банковских технологий к периоду технологий взаимодействия с клиентами [3; 4].

Приоритетом здесь становится уже не внедрение новых услуг, как на предыдущем этапе, а умение выстроить наиболее выигрышную стратегию их продаж. Благодаря условиям финансово-кредитной глобализации особую важность приобретает стратегическое планирование, учитывая многократный рост скоростей движения финансовых потоков, спрос субъектов экономики на современные и качественные финансовые продукты. Российские банки стремятся к внедрению современных методов стратегического управления и планирования, ориентации на учет мнений всех заинтересованных сторон, форсированию процесса нововведений, обновлению во всех слагаемых бизнеса, созданию его новой культуры. Специфика современных финансовых рынков, состояние российской банковской системы обусловили чрезвычайную актуальность повышения качества и капитализации российских банков и активного использования ими принципов стратегического менеджмента.

Публичное акционерное общество (далее – ПАО) «Сбербанк» является одним из ведущих банков России. Высшие органы управления ПАО «Сбербанк» – общее собрание акционеров банка, наблюдательный совет, исполнительный коллегиальный орган – Правление банка, и единоличный – Председатель Правления банка. «Сбербанк» – организация с вертикальной организационной структурой (имеет несколько уровней управления). По типу организационной структуры банк – функциональная структура, имеет широкую сеть филиалов, в

которую входят 12 территориальных отделений, более 19 тыс. подразделений по всей России.

Проведенное исследование показателей деятельности ПАО «Сбербанк» за 2016–2018 гг. свидетельствует об отсутствии негативных тенденций, способных повлиять на финансовую устойчивость банка в перспективе: устойчивые позиции на рынке вкладов (более 110 млн клиентов), высокие темпы роста капитала (144 %) и чистой прибыли (131 %), что в сумме составила 782 млрд руб. в 2018 г. [3; 4]; выполнение с запасом предельных значений обязательных нормативов ликвидности, установленных Банком России, а также внутренних лимитов ликвидности.

Продолжительное существование банка позволяет отметить, что Сбербанк надежен, так как большинство россиян пользуются услугами этого банка уже на протяжении многих лет, несмотря на изменение факторов внешней среды.

При проведении SWOT-анализа были затронуты проблемные аспекты Сбербанка на сегодняшний день (табл. 1).

Таблица 1

SWOT-анализ ПАО «Сбербанк России»

<u>S (Strengths – сильные стороны)</u> 1. Репутация банка 2. Филиалы по всей стране 3. Выход в другие страны Центральной и Восточной Европы 4. Высококвалифицированные и опытные работники	<u>W (Weaknesses – слабые стороны)</u> 1. Невозможность принятия оперативных решений в филиалах 2. Консерватизм системы управления, высокий уровень бюрократизма 3. Большие комиссии 4. Сложное взаимодействие системы «Банк-Клиент»
<u>O (Opportunities – возможности)</u> 1. Расширение международных сетей 2. Расширение рынка кредитования малообеспеченным слоям населения 3. Создание более удобных приложений для мобильных телефонов и планшетов 4. Сохранение небольших процентных ставок по ипотеке	<u>T (Threats – угрозы)</u> 1. Экономический кризис в России 2. Сокращение рентабельности операций 3. Мировой финансовый кризис 4. Усиление конкуренции на российском финансовом рынке

Проблемы Сбербанка не являются особенно устрашающими и грозными, однако оттягивать их решение ни в коем случае нельзя. Каждая проблема может перерасти в нечто большее, способное уничтожить банк изнутри. Сбербанку необходимо постепенно и качественно разрешать имеющиеся недостатки, и в таком случае такого развития

событий удастся избежать. Об этом свидетельствуют результаты проведенного PEST-анализа Сбербанка, которые приведены в табл. 2.

Таблица 2

Pest-анализ ПАО «Сбербанк России»

Факторы	Возможности	Угрозы
(Р) Политические факторы	Уменьшение количества банков из-за принятия более строгого законодательства, касающегося рынка банковских услуг	Слияние небольших банков в крупные, которые предлагают те же самые услуги, что и Сбербанк, Банки ВТБ24 и ТрансКредитБанк объявили об интеграции и такое слияние может негативно повлиять на долю Сбербанка в банковской сфере
	Постепенная стабилизация политической системы в стране приводит к стабилизации экономики страны	Повышение значения иностранных банков в экономике страны. Внедрение зарубежных банков в экономику страны всегда небезопасно, так как делает банк слишком «открытым» для них
(Е) Экономические факторы	Учетная ставка Банка России Частные предприниматели, выдавая кредиты на покупку товаров, не обременяются налогом на прибыль	Возможность рисков при проведении всех внешних операций Инфляция с каждым годом становится все выше и выше Скачет процент ставок на кредиты, существует риск потерь инвестиций, происходит обесценивание активов На рынке значительное количество фирм, сотрудники которых работают без оформления трудового договора
(S) Социальные факторы	Уровень жизни в целом по России растет, как и доверие граждан к одному из самых крупных банков в стране Практически каждый имеет возможность взять кредит на тот или иной товар или услугу	Население не имеет образования, позволяющего хорошо разбираться в банковских услугах, предоставляемых им Сезонность предоставления услуг
(Т) Технологические факторы	Сбербанк может увеличивать свою долю рынка, производя технологическое перевооружение	Новые технологии всегда требуют больших затрат, но могут быть не всегда оправданными Конкуренты, уже имеющие в своем распоряжении какие-либо новые технологии, могут привести к уменьшению доли Сбербанка на рынке банковских услуг

На деятельность ПАО «Сбербанк России» влияет множество внешних факторов, которые представляют как угрозы для него, так и открывают новые возможности. Сбербанк и в дальнейшем должен развиваться и преодолевать все сложности в своем развитии, выявляя их с помощью тщательного стратегического анализа рынка.

Таким образом, у Сбербанка есть возможности применения результатов анализа внешней и внутренней среды для разработки стратегии своего развития.

Список литературы

1. Васильева С.В., Федорова Л.П., Иванова М.Н. Элементы и методические подходы к анализу делового окружения организаций региона // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 2. URL: <http://www.science-education.ru> (дата обращения: 10.05.2019).

2. Литвинова О.В., Калинина Г.В., Федорова Л.П. Внешние и внутренние проблемы экономической безопасности кооперативных организаций региона // Вестник Российского университета кооперации. 2017. № 1 (27). С. 36–40.

3. Стратегия развития Сбербанка до 2020 года: офиц. сайт Сбербанка. URL: <https://www.sberbank.com> (дата обращения: 15.05.2019).

4. Стратегия развития финансового рынка: офиц. сайт ЦБ РФ. URL: <https://www.cbr.ru> (дата обращения: 15.05.2019).

5. Федорова Л.П. Практика реализации стратегии и направления развития розничного бизнеса банка // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2013. № 5. С. 108–113.

6. Федорова Л.П., Литвинова О.В. Влияние факторов рыночного окружения на экономическую безопасность кооперации // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 228–233.

РОЛЬ СТРАТЕГИИ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

М.В. Барсукова, Т.В. Столярова – аспиранты,

А.Н. Бренчагов, магистрант

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье исследованы элементы стратегии финансовой безопасности; оценено ее значение в обеспечении стабильного развития организации в перспективе. Определены направления стратегии финансовой безопасности,

включающие определение критериев и параметров финансовой системы организации; установление субъектов угроз, механизмов их функционирования, критериев их воздействия на экономическую систему; организацию адекватной системы финансового обеспечения организации; формирование механизмов и мер финансово-экономической политики, нейтрализующих или смягчающих воздействие негативных факторов; определение объектов, предметов, параметров контроля за финансовой безопасностью предприятия.

Ключевые слова: стратегия; финансовая безопасность; устойчивое развитие; организация; угрозы; финансово-экономическая политика.

Современная цивилизация постоянно пополняется не только всевозможными благами, но и угрозами, что способствует росту нестабильности на экономическом рынке. В этих условиях многим предприятиям приходится разрабатывать принципиально новые направления выхода из сложной финансовой ситуации. Финансовая безопасность является важнейшей составляющей экономической безопасности любого предприятия. Несмотря на то, что проблемы в этой отрасли относительно новые, имеются обширные научные и практические разработки [3–5].

Сущность концепции безопасности – экономической и финансовой, как одной из ее подсистем, заключается в качественной характеристике системы, за которой стоит обеспечение нормальных условий деятельности, движение по направлению разработанной стратегии, достижение поставленных целей, а также способность противостоять различным угрозам, если они возникают, и быстро восстанавливать прежние экономические позиции. Из вышеизложенного можно сделать вывод об актуальности исследования, которое обусловлено необходимостью проведения комплексного научного анализа и создания системы показателей финансовой безопасности предприятия, а также определения угроз утраты финансовой безопасности, с целью выбора и раскрытия сущности мер, противодействующих данной тенденции. Вторым аспектом актуальности является возможность определения оптимальной финансовой стратегии предприятия, которая будет направлена на достижение устойчивости в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Невозможно обеспечить стабильный рост и развитие предприятия без разработки грамотной стратегии и ее реализации [1; 2; 6]. Это достигается в современной экономике за счет внедрения эффективной системы, которая будет являться финансовой безопасностью предприятия. Деятельность любого субъекта рыночной экономики будет успешной только в случае успешного состояния его финансов. Поэтому в первую очередь необходимо позаботиться о рассмотрении проблем финансового

обеспечения. Даже если рентабельность бизнеса относительно высока, есть определенные риски: например, более мощному конкуренту не составит труда ее поглотить. С другой стороны, чем выше темпы роста и развития, тем больше компания становится зависимой от внешнего финансирования, а это грозит потерей независимости и контроля при принятии важных решений со стороны руководства.

Таким образом, на первый план выходят оценка и анализ финансовой безопасности предприятия, выявление потенциальных рисков, выбор и разработка мер по реализации финансовой безопасности, а также достижение стабильности предприятия в долгосрочной перспективе.

Ключевыми характеристиками состояния финансовой безопасности можно назвать сбалансированность деятельности и высокое качество услуг, технологий и финансовых инструментов. Это также включает в себя возможность противостоять угрозам и гарантировать стабильность финансовых интересов. К целям и задачам финансовой безопасности организации можно отнести:

- выявление факторов, влияющих на финансово-производственную деятельность, их формализация;
- построение системы ограничений, исключающей непреднамеренные и преднамеренные воздействия.

Можно судить о финансовой безопасности хозяйствующего субъекта по ряду финансовых показателей, основными из которых являются показатели, характеризующие ликвидность, платежеспособность и финансовую устойчивость предприятия. Примерный перечень показателей представлен в таблице.

В зависимости от конкретного значения показателя можно судить о высоком, среднем или низком уровне финансовой безопасности предприятия.

Очевидно, что наивысшая степень безопасности достигается при условии, что вся система показателей находится в пределах допустимых границ своих пороговых значений, а пороговые значения одного индикатора достигаются не в ущерб другим. А за пороговыми значениями компания теряет способность к устойчивости, динамичному саморазвитию, конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынках, становится объектом враждебного поглощения.

Главным аспектом, который решается посредством обеспечения финансовой безопасности предприятия, является создание оптимальной структуры капитала предприятия на основе коэффициентов. Данный аспект позволяет оптимизировать управление долгом компании, а также совершенствовать способы привлечения дополнительных денежных средств на финансовом рынке.

**Рейтинговая оценка финансовой безопасности предприятия (ФБП)
по финансовым показателям**

Наименование показателя	Высокий уровень ФБП	Средний уровень ФБП	Низкий уровень ФБП
1. Коэффициент финансовой независимости	> 0,5	0,3–0,5	<0,3
2. Доля заемных средств в общей сумме источников	<0,5	0,5–0,7	>0,7
3. Коэффициент финансового рычага	<1,0	1,0–2,3	>2,3
4. Коэффициент текущей ликвидности	>2,0	1,0–2,0	<1,0
5. Коэффициент срочной ликвидности	>0,8	0,4–0,8	<0,4
6. Коэффициент абсолютной ликвидности	>0,2	0,1–0,2	<0,1
7. Рентабельность всех активов	>0,1	0,05–0,1	<0,05
8. Рентабельность собственного капитала	>0,15	0,1–0,15	<0,1
9. Коэффициент оборачиваемости совокупных активов	>1,6	1,0–1,6	<1,0
10. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	>0,26	0,1–0,26	<0,1
11. Доля накопленного капитала*	>0,1	0,05–0,1	<0,05
12. Запас финансовой прочности, %	>25	10–25	<10

* Доля накопленного капитала определяется отношением нераспределенной прибыли прошлых лет и текущего периода к валюте баланса.

Стратегия финансовой безопасности компании включает меры, представленные, во-первых, системой превентивных мер, которые реализуются посредством регулярной, непрерывной работы всех существующих подразделений субъекта, занимающегося предпринимательской деятельностью, на проверку контрагентов, анализ планируемых сделок, экспертиза документов и т.д. Регулятором в данном случае является безопасность.

Во-вторых, стратегия ответных мер, которая применяется в случае возникновения или фактического проявления угрозы или угрозы финансовой безопасности предприятия. Данная стратегия основана на ситуационном подходе с учетом внутренних и внешних факторов. Реализация

происходит с помощью службы финансовой безопасности, посредством комплекса мер, которые специфичны для выявленной ситуации.

Исходя из вышесказанного, в стратегию финансовой безопасности организации можно включить следующие направления:

- определение критериев и параметров (количественных и качественных пороговых значений) финансовой системы предприятия, отвечающих требованиям его финансовой безопасности;
- установление основных субъектов угроз, механизмов их функционирования, критериев их воздействия на экономическую (включая финансовую) систему предприятия;
- организацию адекватной системы финансового обеспечения организации;
- формирование механизмов и мер финансово-экономической политики, нейтрализующих или смягчающих воздействие негативных факторов;
- определение объектов, предметов, параметров контроля за финансовой безопасностью предприятия.

Список литературы

1. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года: указ Президента РФ от 13.05.2017 № 208. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.05.2019).
2. *Елизарова В.В.* Место и роль финансовой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности России // Экономика, статистика и информатика. 2015. № 2. С. 45–48.
3. *Запорожцева Л.А., Рябых М.Е.* Разработка стратегии обеспечения финансовой безопасности предприятия // Фундаментальные исследования. 2013. № 11–8. С. 1637–1642.
4. *Калинина Г.В., Андреев В.В., Литвинова О.В., Федорова Л.П.* Теоретические понятия экономической безопасности организации // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 3 (25). С. 52–55.
5. *Литвинова О.В., Калинина Г.В., Андреев В.В., Федорова Л.П.* Методические подходы к оценке экономической безопасности предприятия // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 3 (25). С. 62–65.
6. *Ольве Н.-Г., Петри К.-Й., Рой Ж.* Баланс между стратегией и контролем. Заставьте работать карту показателей BSC. СПб.: Питер, 2015. URL: <http://fundamental-research.ru> (дата обращения: 19.05.2019).

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА ОСНОВЕ СОТРУДНИЧЕСТВА

К.И. Белов, Т.Г. Бикчантаева – магистранты
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассмотрены направления сотрудничества медицинских организаций с учетом опыта построения трехстороннего цикла взаимодействия «стационар» + «поликлиника» + «санаторий» с целью совершенствования управления организациями и повышения качества оказания медицинской помощи.

Ключевые слова: формы сотрудничества; менеджмент; циклы взаимодействия в управлении.

Эффективность функционирования и управления медицинской организации во многом зависит от качества управленческих решений, связанных с формами сотрудничества [2].

Для формирования потенциала отрасли по формированию стабильных связей и эффективного взаимодействия сегодня необходимо предусмотреть систему налаживания и расширения взаимосвязей всех уровней сферы здравоохранения с различными отраслями и между собой [3].

Учреждение здравоохранения – это организация, предоставляющая медицинские услуги. А именно медицинские услуги: все виды услуг, предоставляемые для осмотра, диагностики, обследования, лечения, диспансеризации, профилактики заболеваний и реабилитации [1].

В системе здравоохранения организации могут быть представлены любой организационно-правовой формой (как коммерческой, так и некоммерческой): лечебно-профилактическими, научно-исследовательскими, образовательными, аптечными, фармацевтическими, санитарно-профилактическими учреждениями, организациями системы обязательного и добровольного медицинского страхования, а также службами и органами государственного и муниципального управления и другими организациями и подразделениями в медицинской сфере [5].

Взаимодействие в области здравоохранения – это любые деловые взаимоотношения между заинтересованными в медицинских услугах сторонами, например передача и документирование услуг либо предоставление и получение лечения или услуг.

Формы сотрудничества в сфере здравоохранения вступают в новую эпоху возрождения, когда потерянные связи и разрозненность ор-

ганизаций не позволяют достигать требуемых результатов по сохранению здоровья населения, а совместные усилия в этом направлении приносят не только кратковременный, но и долгосрочный результат [4].

Поскольку система медицинской помощи предусматривает цикл лечения, предусматривающий наряду со стационарной медицинской помощью наиболее востребованный поликлинический уровень, а также участие санаторно-курортных учреждений для обеспечения полноценного восстановительного лечения пациентов, то благодаря этим уровням восстановился оптимальный цикл взаимодействия «стационар» + «поликлиника» + «санаторий».

Такое трехстороннее взаимодействие становится наиболее эффективным способом обеспечения общественного здоровья.

Администрация БУ «Новочебоксарская городская больница» Минздрава Чувашии проводит систематическую работу по налаживанию эффективного взаимодействия подразделений организации и иных учреждений, участвующих в обеспечении охраны общественного здоровья.

В рамках данного учреждения рассмотрим пример взаимодействия с АО «Санаторий «Надежда», территориально и функционально связанных в рамках трехстороннего цикла «стационар» + «поликлиника» + «санаторий».

Первичную медико-санитарную помощь лица, имеющие профессиональные заболевания, в том числе являющиеся работниками ПАО «Химпром», получают в БУ «Новочебоксарская городская больница» Минздрава Чувашии и в ФГБУЗ МСЧ № 29 ФМБА России по г. Новочебоксарск. В дальнейшем по направлениям этих лечебных учреждений, по путевкам Фонда социального страхования лица, имеющие профессиональные заболевания, проходят санаторно-курортную реабилитацию на базе АО «Санаторий «Надежда».

Управление организацией в сфере здравоохранения на основе сотрудничества элементов трехстороннего цикла «стационар» + «поликлиника» + «санаторий» предполагает следующие направления:

- 1) медицинская, санаторно-курортная реабилитация;
- 2) информационно-консультационное взаимодействие;
- 3) профилактика неинфекционных заболеваний сотрудников лечебного учреждения и оздоровление ветеранов отрасли.

1. Медицинская, санаторно-курортная реабилитация.

Под непосредственным руководством Министерства здравоохранения Чувашской Республики с 2017 г. АО «Санаторий «Надежда» в рамках Программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам Чувашской Республики медицинской помощи выделено

государственное задание для оказания медицинской помощи (медицинской реабилитации) в условиях дневного стационара по профилям: кардиология, неврология, травматология и ортопедия.

Разработан Порядок отбора и маршрутизации взрослого населения при проведении медицинской реабилитации при заболеваниях травматологического, кардиологического и неврологического профилей. III этап медицинской реабилитации (санаторно-курортной) осуществляется в ранний и поздний реабилитационный периоды, период остаточных явлений и при хроническом течении заболевания. Число лиц, направленных на санаторно-курортное лечение в АО Санаторий «Надежда» по профилям заболеваний за 2017–2019 гг., представлено в таблице.

Число лиц, направленных на санаторно-курортное лечение в АО «Санаторий «Надежда» по профилям заболеваний за 2017–2019 гг. (чел.)

Наименование профиля	2017 г.	2018 г.	Прогноз 2019 г.	Темп изменения, %	
				2019 г. к 2018 г.	2019 г. к 2017 г.
Кардиологический	36	51	52	102,0	144,4
Неврологический	115	162	142	87,7	123,5
Травматологический	5	24	22	91,7	в 4,4 р.
Итого	156	237	216	91,1	138,5

Таким образом, восстановился цикл лечения «стационар» + «поликлиника» + «санаторий» как оптимальный для полноценного лечения пациентов.

2. Информационное взаимодействие.

В стационарах учреждения проводится бесплатное консультирование пациентов о возможностях реабилитации в условиях санатория по профилям: кардиология, неврология, травматология и др. В поликлиниках регулярно обновляется информация для пациентов: раздаются памятки для пациентов, публикуются информационные санбюллетени. В санатории организована информационная работа с врачами поликлиник и стационаров учреждения на базе санатория: проводится организация круглых столов и обновляется содержание методического материала для врачей по работе с пациентами.

3. Профилактика заболеваний сотрудников и оздоровление ветеранов отрасли. В течение 2018–2019 гг. идут бесперебойные поставки питьевой артезианской воды санатория для профилактики неинфекционных заболеваний сотрудников лечебного учреждения, поскольку вода обладает целительными свойствами.

Администрация БУ «Новочебоксарская городская больница» Минздрава Чувашии проводит систематическую работу по оздоровлению ветеранов лечебного учреждения за счет средств лечебного учреждения (за счет иной, приносящей доход деятельности учреждения). Так, в 2018 г. 4 ветерана прошли оздоровление в санатории и получили путевки на сумму 44 тыс. руб., в 2019 г. продолжена данная традиция, также 4 ветеранам предоставлена возможность пройти оздоровление по направлениям санаторного лечения и выделены средства на сумму 48 тыс. руб.

В настоящее время трехсторонний цикл взаимодействия «стационар» + «поликлиника» + «санаторий» является составной частью системы здравоохранения во всех сферах. И для развития любого из представленных элементов должна разрабатываться и реализовываться программа взаимодействия в соответствии с поставленными задачами медицинского обслуживания и оказания оздоровительных услуг. Главным приоритетом современного, развивающегося медицинского учреждения является формирование такой системы взаимодействия, в реализации которой основную роль играет комплексный подход к лечению и оздоровлению.

Управление трехсторонним циклом взаимодействия «стационар» + «поликлиника» + «санаторий» осуществляется комплексной системой мероприятий, посвященной какому-либо вопросу политики организации в области оказания медицинской помощи и восстановительного лечения. Система мероприятий, направленная на повышение эффективности работы медицинской организации, не может быть однонаправленной, сводящейся к каким-либо отдельным мерам или одностороннему развитию одного из элементов «стационар» + «поликлиника» + «санаторий». Работа со всеми тремя элементами должна быть системной и постоянной.

Управление трехсторонней системой будет наиболее эффективным, если этот процесс разделить на отдельные задачи, которые являются составными частями политики медицинской организации. Руководитель учреждения должен быть настроен на максимальное использование потенциала взаимодействия всех элементов – это ключевой фактор для обеспечения комплексного подхода к лечению и оздоровлению.

Список литературы

1. *Арсютов Д.Г., Павлов А.А., Егорова Т.Н.* Экономическое обоснование и проблемы централизации управления в городской офтальмологической службе // Экономика и управление в контексте реиндустриализации:

теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 25–29.

2. *Арсютов Д.Г., Тишанский В.С., Егорова Т.Н.* Перспективы развития частно-государственного партнерства в здравоохранении // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 30–36.

3. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (26–27 апреля 2017 г.). Чебоксары: Изд-во Чуваш. гос. ун-та, 2017. С. 137–143.

4. *Рыбаков А.С., Егорова Т.Н.* Малый бизнес: формы сотрудничества и подготовки кадров // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 159–163.

5. *Тишанский В.С., Егорова Т.Н., Дубов В.В., Дубов В.В.* Состояние здоровья человека труда и перспективы развития медицины в сельской местности // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 222–228.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Н.А. Белова, магистрант, **С.Г. Кочергина**, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Управление оборотными средствами является важнейшей задачей для любого хозяйствующего субъекта, однако для этого необходимо иметь четкое представление об экономическом содержании и составе используемых показателей. Современные ученые дают различные формулировки понятий «оборотные средства», «оборотный капитал». Обобщение их мнений представлено в данной статье.

Ключевые слова: оборотные средства; оборотный капитал; управление оборотными активами; оборотные производственные фонды; фонды обращения.

В современных условиях важное влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятий оказывает проводимая ими политика управления оборотным капиталом. Современные экономические условия требуют внедрения инновационных подходов к управлению

оборотным капиталом, применения новых инструментов оценки с учетом воздействия факторов внешней и внутренней среды [1].

Проводить оценку оборотного капитала следует на разных стадиях его кругооборота, что повысит эффективность управления его формированием и использованием [2].

В современных реалиях в неполной мере проработаны методические рекомендации, касающиеся применения инструментов управления оборотным капиталом на предприятии. Недостаточно полно используется системный подход в анализе элементов оборотного капитала отдельных производственных процессов предприятия, а также имеется недостаток высококвалифицированных кадров и программных средств для формулировки и принятия управленческих решений по повышению эффективности использования оборотного капитала.

Все это в совокупности повышает актуальность поиска новых моделей управления оборотным капиталом и методических рекомендаций по их проведению.

Часто в экономической литературе применяется такая категория, как «оборотный капитал». Оборотный капитал относится к мобильным активам, которые представлены в деньгах или которые могут быть преобразованы в них в течение одного производственного цикла. Эта категория по-разному интерпретируется различными авторами. Ее формулировки отражают не только свойства, но и содержание и структуру мобильных активов [3].

Например, ученые-физиократы одними из первых предложили разделить капитал на основной и оборотный. Французский экономист Франсуа Кен, в свою очередь, сформулировал различия между основным и оборотным капиталом и расписал свои выводы по этому вопросу в работе «О ремесленном деле».

К. Маркс дал подробное описание сущности оборотного капитала. Его работы были посвящены изучению оборотного капитала, его отдельных его компонентов и их оборачиваемости.

Именно К. Маркс в процессе своих исследований выделил в составе оборотного капитала производительный капитал и капитал обращения. Под производительным капиталом, в свою очередь, понимается основной и оборотный капитал, а капитал обращения включает товары и деньги.

В основу разделения производительного капитала на основной и оборотный положено различие в способе перенесения их стоимости на готовый продукт, а также продолжительность их оборота. Кроме того, основной и оборотный капитал выполняют разные функции в процессе производства [4].

Современные ученые часто заменяют термин «оборотный капитал» понятием «оборотные средства» или «оборотные активы». В.В. Ковалев трактует оборотный капитал как активы предприятия, которые полностью оборачиваются в течение одного производственного цикла и в процессе функционирования регулярно пополняются [5].



Понятия категорий «оборотные средства», «оборотные активы» и «оборотный капитал»

А такие авторы, как И.П. Хунгуреева, Н.Э. Шабыкова и И.Ю. Унгаева, понимают под оборотными фондами определенную часть средств производства, которые единожды участвуют в производственном процессе и переносят всю свою стоимость на производимую продукцию [7].

Оборотные фонды, в отличие от основных, однократно участвуют в производственном процессе и восстанавливаются в течение одного производственного цикла. Совокупная стоимость оборотных фондов включает такие элементы, как сырье, материалы, комплектующие изделия, незавершенная продукция, топливо, тара и другие предметы труда. Оборотные фонды формируют основную часть цены продукции.

Обобщенно категории, характеризующие оборотные средства, представлены на рисунке.

Несмотря на активные и длительные исследования, категория «оборотные средства» является одной из наиболее сложных в экономической науке. Разные ученые выдвигают различные предположения по поводу не только формулировки этой экономической категории, но и по поводу ее состава и функций. При этом предпочтение отдается стоимостной трактовке сущности оборотных средств. Результаты исследования в форме обобщения формулировок представлены в таблице.

Подходы к определению понятия и сущности оборотных средств

Подходы	Сторонники подхода	Определение
Организа- ционный	И.Т. Балабанов, А.М. Бирман, А.П. Грицай, Н.И. Иванов, Н.П. Невтяк, Н.Д. Чибисов, М.М. Усоскин	Оборотные средства – простая совокуп- ность элементов оборотных производ- ственных фондов (запасы сырья, мате- риалов, топлива, незавершенного произ- водства и прочих) и фондов обращения (готовая продукция, денежные средства и средства в расчетах)
Производ- ственный	П.Г. Бунич, О.В. Голикова, О.И. Лаврушин, Н.С. Лиси- цян, Е.Г. Нестеренко, В.В. Остапенко, В.П. Перламутров, Л.Х. Соколовский	Оборотные средства – стоимость, аван- сируемая для образования оборотных производственных фондов и фондов об- ращения, т.е. категория, обслуживающая кругооборот ресурсов предприятия и выполняющая только производственную функцию
Денежный	В.П. Грузинов, В.В. Кузнецов, Л.В. Менх, Л.А. Ротштейн, И.А. Усатов, Е.Е. Румянцев	Оборотные средства – денежные сред- ства, авансированные в оборотные про- изводственные фонды и фонды обраще- ния
Финансо- вый	Т.П. Варламова, Н.А. Васильева, О.В. Кириллина, Н.В. Климова, О.С. Осипова	Оборотные средства – важнейший фак- тор производственной деятельности, ко- торый обеспечивает непрерывность и качество процесса производства, а также во многом определяет его финансовое состояние, эффективность и конкурен- тоспособность
Экономи- ческий	И.А. Бланк, О.В. Ефимова, К.А. Раицкий, А.Д. Шеремет	Оборотные средства (текущие активы, часть имущества) – это средства, инве- стируемые предприятием в текущие операции в течение каждого цикла
Бухгал- терский	И.Т. Абдукаримов, М.В. Беспалов, О.В. Ефи- мова, Л.Ш. Лазовский, Б.А. Райзберг, В.Ф. Палий	Оборотные средства (капитал) – это по- движная часть капитала предприятия, которая в отличие от основного капи- тала является более текучей и легко трансформируемой в денежные средства

В процессе кругооборота оборотные средства проходят три стадии: денежную, производственную и товарную. Оборотные средства приобретают денежную форму в начале и в конце кругооборота. Причем в конце производственного цикла их сумма прирастает за счет увеличения цены вследствие создания прибавочной стоимости.

Оборотные средства переходят в производственную стадию в момент приобретения на имеющиеся денежные средства сырья, материалов, покупных полуфабрикатов. Затем они преобразуются в готовую продукцию, запасы которой могут находиться какое-то время на складе предприятия или же сразу отгружаться покупателю.

Из товарной формы оборотные средства вновь превращаются в деньги по мере реализации готовой продукции. Если же возникают задержки с оплатой, то образуется дебиторская задолженность, которая фактически является частью денежной стадии. По завершении одного начинается следующий оборот [6].

Эффективное управление оборотными средствами предполагает организацию непрерывного их обращения. Замедление оборачиваемости оборотных активов негативно отражается на финансовых результатах организаций, становится причиной уменьшения собственных средств. Для поддержания высокоритмичной деятельности оборотные средства должны без задержек сменять одну стадию кругооборота на другую.

Таким образом, изучение и обобщение различных трактовок «оборотных средств» свидетельствует о том, что, несмотря на большое количество исследований в этой области, нет единых формулировок используемых на практике терминов.

Кроме того, при подборе терминологии необходимо учитывать период оборачиваемости оборотных активов и их элементов. Чем быстрее оборотные средства переносят свою стоимость на готовую продукцию, тем эффективнее они используются.

Исходя из сказанного, следует отметить, что оборотные средства – это выраженная в денежной форме часть стоимости имущества, последовательно авансированная в производственные фонды и фонды обращения для обеспечения непрерывного операционного цикла в условиях расширенного воспроизводства под воздействием внутренних и внешних факторов, направленной на получение добавочной стоимости в виде прибыли.

Список литературы

1. *Алатырцева Е.В., Абросимова М.С.* Роль налогового планирования в стратегическом развитии предприятия // Современные концепции финан-

сового менеджмента в обеспечении устойчивого развития банковского и реального секторов экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (7 декабря 2018 г.). Чебоксары: Изд-во ЧГСА, 2018. С. 243–247.

2. *Иванов Е.А., Абросимова М.С.* Методика анализа финансового состояния предприятия и пути ее совершенствования // Наука, образование, кооперация: проблемы и перспективы развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф. проф.-препод. состава и сотрудников кооперативных вузов по итогам научно-исследовательской работы в 2016 году (9 февраля 2017 г.). М.: Канцлер, 2017. С. 375–379.

3. *Иванов Е.А., Абросимова М.С.* Методика анализа финансового состояния предприятия и пути ее совершенствования // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 89–93.

4. *Иванов Е.А., Абросимова М.С.* Теоретические основы антикризисного управления предприятием // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 73–78.

5. Теория статистики с элементами эконометрики: в 2 ч. Ч. 1: учебник / В.В. Ковалев [и др.]; отв. ред. В.В. Ковалев. М.: ЮРАЙТ, 2019. 333 с. URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 16.05.2019).

6. *Христолюбова В.В., Елисеев А.А., Абросимова М.С.* Качество бухгалтерского учета и профессиональное суждение: критерии и принципы // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2018. № 5 (111). С. 22.

7. *Хунгуреева И.П., Шабыкова Н.Э., Унгаева И.Ю.* Экономика предприятия: учеб. пособие. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2014. 240 с.

АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ СРЕДСТВАМИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.А. Белова, И.В. Просорова, Р.А. Федотов – магистранты
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исследованы теоретические аспекты управления оборотными средствами современной организации; систематизированы и охарактеризованы разные подходы к определению оборотных средств; выявлены общие сходства и различия понятий: «оборотные средства», «оборотные фонды», «оборотные активы», «оборотный капитал»; оборотные средства сгруппированы в определенную классификационную систему; а также определены этапы процесса управления оборотными активами организации.

Ключевые слова: теория; управление; оборотные средства; оборотные активы; экономические ресурсы; организация.

Оборотные средства компании являются одним из важнейших экономических ресурсов организации, которые предназначены для обеспечения бесперебойной ее работы. Недостаток оборотного капитала и неэффективное управление им приводит к негативным последствиям, таким как: замедление выручки, снижение ликвидности и платежеспособности, снижение прибыли, что в целом влияет на финансовую устойчивость организации. Таким образом, разработка эффективной политики управления оборотными средствами является одной из ключевых задач финансового менеджмента, предполагающая обеспечение текущей деятельности компаний необходимым количеством активов, достаточным для организации бесперебойной работы компании, оптимизации структуры источников финансирования, а также определения необходимых связей между ними [6].

В литературе существуют разные подходы к определению мобильных активов. Экономисты трактуют их как оборотный капитал, оборотные активы, оборотные средства. Н.В. Колчина обозначает оборотный капитал как денежный актив, используемый организацией для осуществления текущей экономической деятельности при участии в производстве и реализации продукции [4]. По словам профессора В.В. Ковалева, оборотные средства (Current Assets) – это активы компании, возобновляемые с определенной периодичностью, для обеспечения текущей деятельности, инвестиции, которые возвращаются в течение одного производственного цикла [3].

Оборотный капитал – это совокупность вложений в одну из составных частей имущества, а именно в средства, обеспечивающие непрерывное функционирование производственно-коммерческого цикла на величину вложений в оборотные активы. При общем сходстве понятий – «оборотные средства», «оборотные фонды», «оборотный капитал» – они имеют различия, объясняя это тем, что термин «оборотные средства» идентичен термину «оборотные активы» и применяется в сфере бухгалтерской деятельности, их также часто заменяют «текущими активами». «Оборотные фонды» – термин, применяемый для определения видов активов в их материально-вещественной форме, размещаемых по стадиям кругооборота и по назначению [3].

Проанализировав определения ученых о сущности оборотного капитала, можно сделать вывод, что оборотные средства – это финансовые ресурсы предприятия, авансированные в производственно-хозяй-

ственную деятельность и материально-вещественные оборотные активы, доля участия и источники которых должны быть достаточны для обеспечения ритмичной работы предприятия.

Ключевые особенности и признаки оборотного капитала:

- полное использование в одном операционном цикле и полный перенос стоимости на вновь созданные продукты (для материальных оборотных средств);

- постоянно находятся в обращении;

- смена формы выражения: из денежной в товарную и, наоборот, из товарной в денежную (в течение одного оборота оборотные активы проходят три стадии: покупка, производство и продажа);

- в обычной экономической деятельности оборотный капитал не расходуется, а авансируется в различные виды текущих расходов, возвращаясь к своей первоначальной величине после завершения каждого оборота.

Говоря об управлении оборотными средствами, следует отметить, что важное значение имеет формирование рационального состава и структуры оборотного капитала. Состав оборотных средств свидетельствует, какие элементы их формируют. Структура оборотного капитала показывает долю каждого элемента в общей их стоимости.

В разных отраслях и сегментах рынка он неодинаков и формируется под воздействием различных факторов [5].

Таким образом, основной задачей управления оборотными средствами является учет влияния вышеперечисленных факторов на сумму и структуру текущих активов предприятия.

Определение сущности, состава и структуры оборотного капитала позволяет нам оценивать и классифицировать их в соответствии с ключевыми характеристиками, которые необходимы для целей финансового менеджмента: валовые, чистые и собственные оборотные средства. По экономическим элементам все оборотные средства предприятия подразделяются на запасы сырья, материалов и полуфабрикатов, дебиторскую задолженность, денежные средства и их эквиваленты, краткосрочные обязательства, прочие текущие активы [1].

По периоду функционирования выделяют постоянную и переменную часть оборотных активов. По функциональному назначению в оборотных средствах выделяются оборотные производственные фонды и фонды обращения [4]. По уровню ликвидности они делятся на высоколиквидные, среднеликвидные активы, низколиквидные активы. По методу учета и планирования оборотные средства делятся на нормируемые и ненормируемые оборотные активы [1].

По уровню инвестиционного риска оборотные средства подразделяются на группы с минимальным, низким, средним и высоким инвестиционным риском.

Управление оборотными активами (как и весь процесс управления) состоит из стратегий и тактик управления. Под стратегией понимаются основное направление и метод использования оборотных средств для достижения поставленной цели. Тактика управления включает в себя конкретные методы и приемы, используемые для достижения целей в определенных ситуациях в определенный момент. Основная задача тактики сводится к выбору наиболее оптимального решения и способов его реализации в сложившейся ситуации [3].

Для эффективного управления оборотными средствами необходим управленческий анализ состояния оборотных активов предприятия, который позволит менеджеру принять решение об оптимальном объеме и структуре оборотных средств. Можно выделить следующие направления в управлении оборотными средствами предприятия (рисунок).



Направления в управлении оборотными средствами

Следует отметить, что в процессе управления оборотными средствами предприятия должны формировать рациональное соотношение различных источников активов и варианты политики, которые подходят для эффективного управления мобильными активами и способствуют укреплению финансового состояния компании.

Текущее управление активами компании предполагает последовательную реализацию определенных процедур. Во-первых, необходим комплексный анализ оборотных активов. Целью анализа является выявление изменений объема, состава, структуры и оценка эффективности использования активов.

На первом этапе анализа рассматривается динамика мобильных активов компании.

На втором этапе анализа динамика оборотных активов предприятия рассматривается с учетом следующих видов:

- а) активы в запасах;
- б) активы дебиторской задолженности;
- в) денежные средства.

Третий этап анализа предполагает оценку эффективности использования активов предприятия. Оценка эффективности предполагает три ключевых показателя – коэффициент оборачиваемости активов; период различных видов оборотных активов и, в частности, средств оборота активов; рентабельность оборотных активов [2].

В завершение анализа необходимо оптимизировать текущую структуру активов. Процесс оптимизации охватывает два этапа.

На первом этапе экономические субъекты рассчитывают нормативы авансированных в товары, активы, законсервированных в дебиторской задолженности, остатков денежных средств. Политика управления оборотными активами находит отражение в системе разработанных на предприятии финансовых нормативов. Основными нормативами являются:

- норматив собственных оборотных активов предприятия;
- система нормативов оборачиваемости основных видов оборотных активов и продолжительности операционного цикла в целом;
- система коэффициентов ликвидности оборотных активов;
- нормативное соотношение отдельных источников финансирования оборотных активов [3].

На втором этапе оптимизации действующая система управления оборотными активами оценивается с позиции ликвидности составных элементов.

Следующим этапом управления активами является обеспечение ускорения оборачиваемости мобильных активов. Сокращение сроков оборачиваемости оборотных средств позволяет компаниям значительно сократить потребность в них, поскольку существует обратная зависимость между скоростью оборачиваемости активов и их стоимостью.

Четвертый этап – обеспечение высокой прибыльности оборотных активов. Оборотные средства должны приносить определенную прибыль компании.

Наконец, на заключительном этапе необходимо минимизировать потери оборотных средств в процессе их использования. Все виды оборотных активов подвержены большим рискам. Управление текущими активами должно быть направлено на минимизацию рисков, особенно в случае инфляции [2].

Таким образом, изучение научной литературы позволило систематизировать и сгруппировать оборотные средства в определенную классификационную систему, а также определить смысл и основные этапы процесса управления оборотными активами.

Представляется, что создание эффективной политики управления оборотными средствами является одной из ключевых задач финансового менеджмента. Эта политика должна предоставить компаниям необходимый объем оборотного капитала, оптимизировать структуру источников формирования и определить необходимое соотношение между ними, что в свою очередь должно обеспечить бесперебойную финансово-хозяйственную деятельность.

Политика управления оборотными средствами является частью общей финансово-экономической стратегии компании и должна быть направлена на максимизацию прибыли при одновременном снижении рисков, тем самым обеспечивая финансовую стабильность и повышая инвестиционную привлекательность организации.

Список литературы

1. *Абрамова А.А.* Оборотные активы предприятия: монография. М.: Лаборатория книги. 2010. 150 с.
2. *Князькова Е.С.* К вопросу об управлении оборотными активами предприятия // Молодой ученый. 2017. № 37. С. 55–60. URL: <https://moluch.ru> (дата обращения: 17.05.2019).
3. *Ковалев В.В.* Финансовый менеджмент: теория и практика. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. 1104 с.
4. *Колчина Н.В.* Финансы организаций (предприятий). 4-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 383 с.
5. *Конищева М.А., Курган О.И., Черкасова Ю.И.* Финансы организаций: учеб. пособие. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2015. 384 с.
6. *Федорова Л.П., Костылева Т.И.* Теоретические аспекты ресурсного потенциала современной организации // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 211–215.

МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПОСРЕДСТВОМ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

А.Н. Бренчагов, магистрант, **А.В. Николаева**, аспирант,

С.В. Васильева, канд. экон. наук

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье исследованы угрозы безопасности в налоговой сфере организации; охарактеризованы компоненты налоговой безопасности: налоговая оптимизация, налоговое планирование, оценка налоговых рисков и нагрузок посредством использования специальных методов и инструментов для оценки их влияния на экономическую безопасность и эффективность организации; обоснованы рекомендации по обеспечению экономической безопасности организации посредством налогового планирования.

Ключевые слова: механизм; налоговая и экономическая безопасность; организация; налоговое планирование; налоговая нагрузка; эффективность.

В современных условиях обеспечение экономической безопасности является важной задачей любой организации [3; 6].

Для пополнения доходной части государственного бюджета каждого государства необходимо увеличение сбора налоговых платежей [1; 2]. Задача коммерческих организаций зачастую противоположна – платить меньше налогов, максимально снижая налоговую нагрузку. Реальность бизнеса заключается в том, что тенденция к снижению налоговой нагрузки присуща сущности каждой организации, независимо от типа и географии ее работы. Изменения социально-экономических явлений и продолжающийся финансовый кризис привели к нестабильности и непредсказуемости налоговой политики России, создали ситуацию, когда наиболее точные расчеты не гарантируют успеха в финансово-экономической работе. Минимизация налоговых рисков, обоснованность и правильность исчисления налогов и сборов, их своевременная уплата в полном объеме, применение только законных и безопасных схем налоговой оптимизации, грамотная налоговая политика на предприятии – вот основные элементы налоговой безопасности организации.

Налоговая безопасность важна для координации действий налогоплательщиков по уплате налогов и налоговому планированию с учетом фактора безопасности (получения положительных финансовых результатов, не отягощенных отрицательными последствиями). Каждый

налогоплательщик пытается управлять экономическими процессами, в том числе налогами, но в силу некоторых обстоятельств и вынужденной скорости принятия решений может ошибаться. Налоговая безопасность – это комплексное направление работы предприятия, имеющее организационную, экономическую и правовую базы. Финансово-экономическое состояние организации, включающее в себя минимизацию рисков, уплату налогов, сборов и пошлин, финансовую, а также налоговую грамотность, можно охарактеризовать как налоговую безопасность организации [3]. Основой налоговой безопасности организации является налоговая оптимизация, налоговое планирование, оценка налоговых рисков и нагрузок посредством использования специальных методов и инструментов для оценки их влияния на экономическую безопасность и эффективность организации.

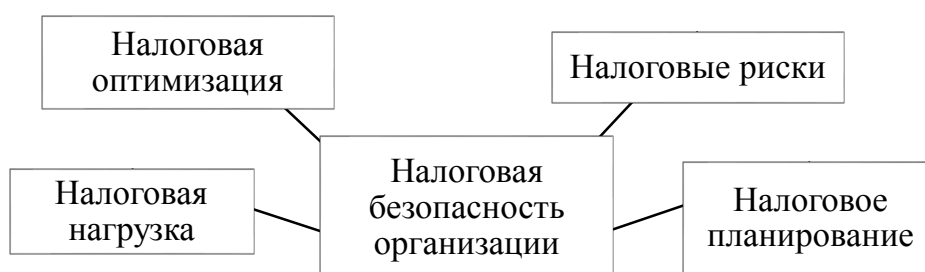


Рис. 1. Компоненты налоговой безопасности

Каждая организация в своей деятельности стремится максимизировать прибыль с минимальной налоговой нагрузкой, это приводит к различного рода правонарушениям. Организация идет на риск с использованием незаконных схем уклонения от уплаты налогов, хотя имеет возможности использования преимуществ налогового планирования. Применение законных методов снижения налоговой базы (налоговое планирование) может принести положительный результат практически в любом виде деятельности без угрозы налоговой безопасности предприятия, планировании деятельности организации, направленной на минимизацию ее налоговых обязательств без нарушения законодательных норм.

Налоговое планирование включает:

- учет основных тенденций развития бюджетной и налоговой политики государства;
- подготовку и утверждение учетной политики организации;
- правильное и полное использование налоговых льгот;
- оценку возможных способов отсрочки и рассрочки уплаты налогов.

Второй компонент налоговой безопасности – налоговая нагрузка. Это процент от суммы налогов, уплаченных организацией, к сумме выручки в соответствии с отчетностью организации. Показатель налоговой нагрузки ниже среднего по отрасли является одной из причин проведения выездной налоговой проверки, так как у налоговых органов возникает вопрос о сокрытии доходов, законности использования налоговых льгот, неправильном определении налоговой базы и др., а это значит, что существует угроза дефицита налоговых поступлений в бюджет. Что касается налоговых рисков – это возможность наступления события, в результате которого организация, принявшая определенное решение в сфере налогообложения, может упустить возможную выгоду, понести дополнительные убытки. Организации, принимающие на себя налоговые риски, могут неправильно истолковать тот или иной закон, в результате чего они могут понести штрафы, санкции и, возможно, уголовную ответственность. Концепция системы планирования выездных налоговых проверок представлена в Приказе Федеральной налоговой службы от 30.05.2007 № ММ-3-06/333 (ред. от 10.05.2012) «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок». Данный приказ может быть использован организацией для независимой оценки налоговых рисков. Любое налоговое планирование сопряжено с определенными рисками. Налоговые органы часто не поощряют действия организации, которые занижают налоговую нагрузку, даже если занижение не противоречит закону, так как известно, что целью налоговых органов является обеспечение максимального поступления в государственный бюджет. Также данная ситуация усугубляется тем, что действующее законодательство не всегда имеет четкие критерии, отличающие правомерное и неправомерное занижение налоговой базы, которой пользуются организации, готовые брать на себя налоговые риски. Судебная практика также свидетельствует, что одни и те же действия налогоплательщиков в одном случае рассматриваются как законные, в другой – относятся к категории правонарушений.

В литературе среди оценок, посвященных национальной безопасности, вопросам налоговой безопасности уделяется недостаточное внимание. В то же время, в условиях формирования современной налоговой системы Российской Федерации, разработка методов и комплексного исследования налоговой безопасности, роста экономической безопасности организаций имеет самостоятельное значение. Налоговая безопасность влияет на стабильность экономических отношений, становится показателем стабильности всей налоговой системы

как ресурсного фактора государства, становится механизмом, влияющим на социально-экономические явления, эффективность некоторых государственных институтов и структур, а именно судебной и правоохранительной. Борьба с нарушениями налогового законодательства ведется всегда. В 2018 г. было установлено 109,4 тыс. экономических преступлений против 105,0 тыс. преступлений в 2017 г. По информации Главного информационно-аналитического центра Министерства внутренних дел Российской Федерации за 2018 г., количество зарегистрированных экономических преступлений составило 5,5 % от общего количества зарегистрированных и повысилось на 4,2 % по сравнению с предыдущим годом. Относительно всей экономической преступности, количество налоговых преступлений в 2018 г. было установлено 9,3 тыс., что на 7 % выше, чем на аналогичный период 2017 г. Это свидетельствует об увеличении числа крупных собственников, которые не хотят платить налоги в госбюджет [4; 5].

О фактическом размере налоговых преступлений так или иначе говорит разрыв между официальными и фактическими доходами населения; разница между стоимостью потребления дорогих вещей, недвижимости, услуг и декларируемыми гражданами доходами; скрытая занятость граждан (наличие значительного числа работников, не зарегистрированных в налоговых органах); увеличение стоимости «черных денег» в расчетах; кризис неплатежей; снижение сбора налогов; рост капитала, незаконно вывезенного за границу. Ежегодно, по оценке научных экспертов, в российский бюджет поступает на 25–35 % меньше бюджетных средств в результате уклонения от уплаты налогов. По данным налоговых органов, только 18 % всех хозяйствующих субъектов, действующих в Российской Федерации, платят свои налоговые обязательства в полном объеме и своевременно, 50 % осуществляют платежи периодически, а 32 % не платят их вообще. На сегодняшний день, по данным официальной статистики, доля неуплаченного налога на прибыль организаций составляет 73,4 млрд руб. и по сравнению с 2017 г. увеличилась на 3 млрд руб., или на 4,3 % [4; 5].

В целом, в настоящее время в российских организациях «непопулярно» использование налогового планирования, в то время как в экономически развитых странах каждая организация уделяет достаточное внимание налоговой оптимизации, так как не использование льгот, пробелов в законодательстве, офшоров и др. показывает неэффективность налогового менеджмента. Подводя итоги, можно выделить некоторые рекомендации по повышению уровня налоговой безопасности организации: организация работы по учету налогового риска при при-

нятии управленческих решений; повышение квалификации специалистов, принимающих решения, связанные с осуществлением налогового и ведущего налогового учета; регулярный мониторинг изменений в налоговом и бухгалтерском законодательстве; разработка мероприятий по снижению налогового риска при формировании учетной политики предприятия; ведение налогового учета; учет налогового риска при инвестировании;

Список литературы

1. Кузнецова А.Н., Федорова Л.П. Регулирующее воздействие налоговой системы на уровень пространственной поляризации регионов // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 4 (65). С. 49–53.
2. Кузнецова А.Н., Хастиева Д.В., Федорова Л.П. Управление внутренними ресурсами в региональной налоговой системе // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 125–130.
3. Меладзе Н.Б., Гончарова Н.А. Налоговая безопасность организации в области оптимизации налогообложения // Инновационная наука. 2015. № 4-1. С. 85–88.
4. Федеральная налоговая служба: офиц. сайт. URL: <https://www.nalog.ru> (дата обращения: 17.05.2019).
5. Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 19.05.2019).
6. Федорова Л.П., Литвинова О.В. Формирование инструментария обеспечения экономической безопасности организации // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2016. № 3. С. 62–67.

СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ КАК СИСТЕМНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.В. Будзинская, магистрант, **Т.Н. Егорова**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Связи с общественностью, или PR-менеджмент в спорте как системный элемент функционирования спортивной организации рассмотрен на примере хоккейного клуба «Ак Барс» с учетом уровней спортивного менеджмента, целей, задач и различных инструментов.

Ключевые слова: спортивный менеджмент; PR-менеджмент спортивного клуба; профессиональная спортивная команда (клуб).

В настоящее время спорт – это бизнес, как и все остальные сферы, и у этого бизнеса также есть не меньшая потребность в PR-менеджменте. Сам по себе PR-менеджмент в спорте нужен для того, чтобы создавать положительный имидж, репутацию спортивного клуба, организации или отдельного спортсмена, а также для того, чтобы привлекать общественность на различные события в сфере спорта.

PR (Public Relations) в спорте – это не только совокупность определенных методов, направленных на получение прибыли, но и эффективное средство для популяризации и массовой привлекательности спорта.

PR-менеджмент в спорте является теоретической и практической основой эффективного управления в спортивной индустрии.

Спортивные менеджеры по видам своей профессиональной деятельности делятся по уровням менеджмента.

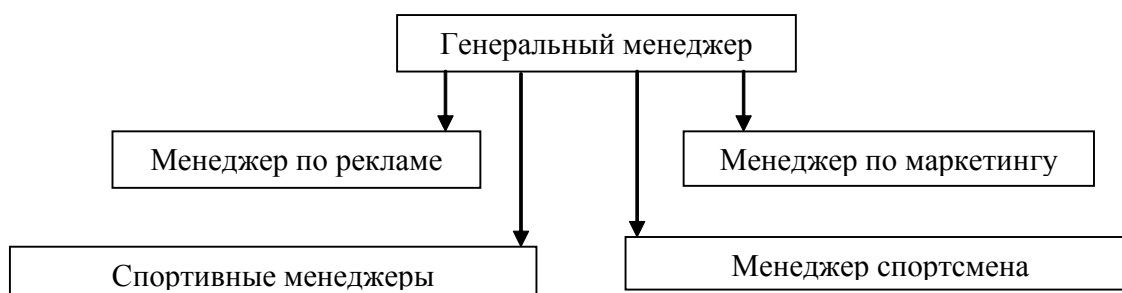


Рис. 1. Уровни спортивных менеджеров

Спортивный PR-менеджер – это специалист, который занимается планированием, организацией и управлением в спортивной индустрии.

В зависимости от специализации спортивный менеджер может выполнять следующие функции [5]:

- управление спортивной организацией;
- планирование и организация спортивных мероприятий;
- маркетинг и реклама.

Ключевое понятие в PR – это общественность или окружение команды. Общественность спортивной организации подразделяется на внешнюю и внутреннюю общественность.

Спортивная сфера всегда стремится к минимизации низкокачественных продуктов путем разработки различных механизмов, поддерживает качество спортивной подготовки спортсменов и также поддерживает конкурентный баланс между соперниками.

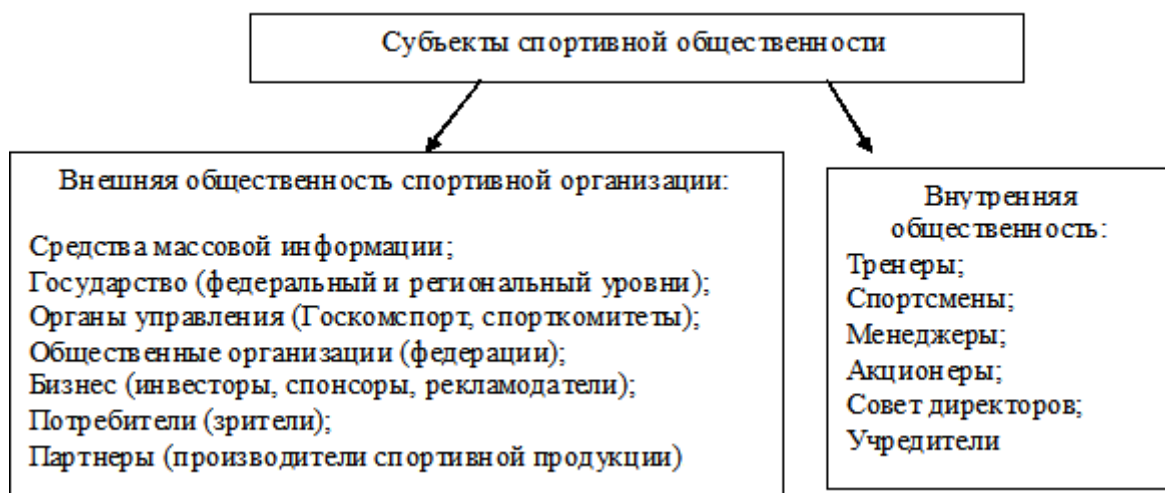


Рис. 2. Субъекты спортивной общественности и PR-менеджеров

В спортивной организации колоссальную роль играет человеческий фактор. И одна из ключевых задач в спорте – это правильное формирование команды, как коллектива единомышленников, разделяющего политику руководства и готового к совместному решению поставленных задач [2].

Имидж и популярность – это два основных фактора, влияющих на развитие деятельности в любой спортивной организации. Также PR-менеджмент в спорте имеет свои особенности, которые отличны от других сфер [1].

Одной из отличительных особенностей спортивного PR является огромное количество объектов PR: спортсмены, команды (или целые клубы), организации, школы, специальные мероприятия (соревнования).

Вторая особенность – взаимосвязь объектов PR: имидж спортсмена работает на имидж клуба, а имидж клуба будет сказываться на ценности соревнования или самой лиги в целом. Взять, к примеру, хоккей. «За игрой и деятельностью клуба люди будут следить, если в нем играют всем известные хоккеисты» [1].

В спорте, как и в любой сфере, есть определенные цели, которые ставятся перед специалистами по связям с общественностью. В целом они схожи с основными задачами PR-менеджмента.

Сам по себе PR-менеджмент решает огромное количество задач. Но важная задача для руководителя спортивного клуба – это сохранение интереса среди существующей аудитории и привлечение новой.

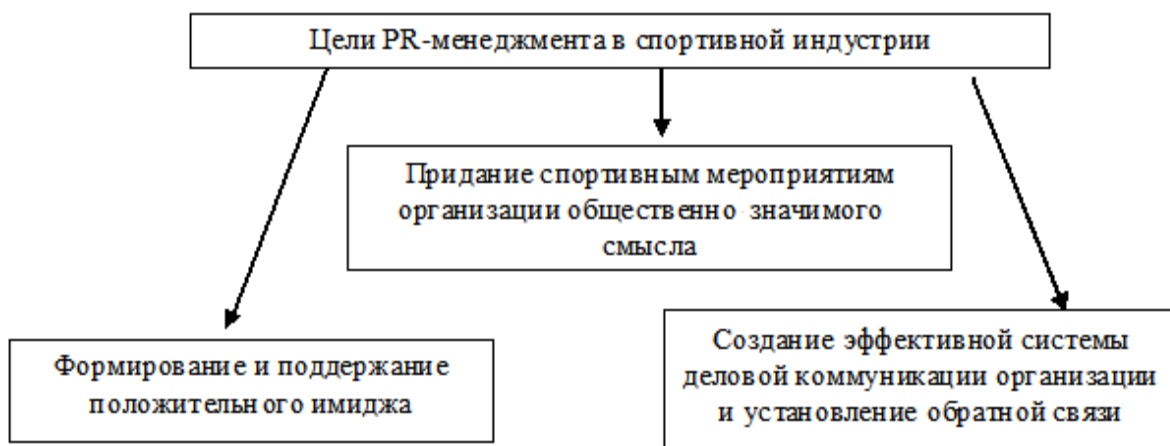


Рис. 3. Цели PR-менеджмента

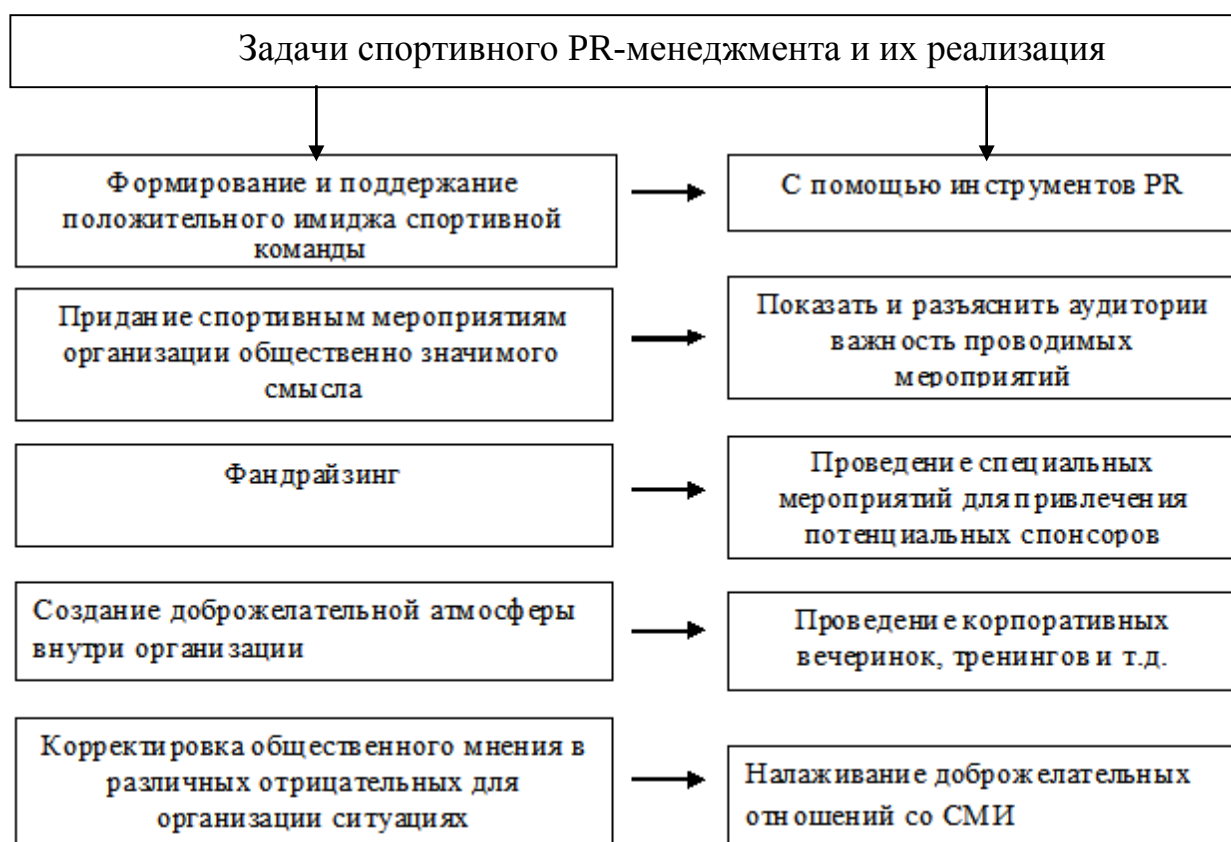


Рис. 4. Задачи спортивного PR-менеджмента

PR-планирование основывается на спортивных мероприятиях, которые привлекают особое внимание к определенным событиям и осуществляются для того, чтобы разработать программу, которая будет работать на успех и привлекать новых зрителей.

В современных условиях различные технологии PR успешно и активно применяются в спортивной сфере в России [4].

В 2008 г. произошло важное событие для всех современных российских видов спорта – было принято решение о создании Континентальной хоккейной лиги (КХЛ). Уже в течение 10 лет правовое обеспечение деятельности регулируется соответствующими регламентами Континентальной хоккейной лиги (КХЛ). Так, на 2018–2019 год действуют:

1. Правовой регламент.
2. Спортивный регламент.
3. Технический регламент.
4. Правила поведения в спортсооружении.
5. Медицинский регламент.
6. Регламент по маркетингу и коммуникациям КХЛ.
7. Дисциплинарный регламент КХЛ.
8. Правила вида спорта «Хоккей» и др.

Хоккейный клуб «Ак Барс» – пятикратный чемпион России, трехкратный обладатель Кубка Гагарина. Хоккейный клуб «Ак Барс» был основан в 1965 г. в городе Казань, с 1958 г. команда носила название «СК им. Урицкого», с 1990 г. – «Итиль», а нынешнее название клуб получил в 1995 г.

В настоящее время система хоккейного клуба «Ак Барс» включает в себя два уровня команд: молодежной и высшей хоккейной лиги [3].

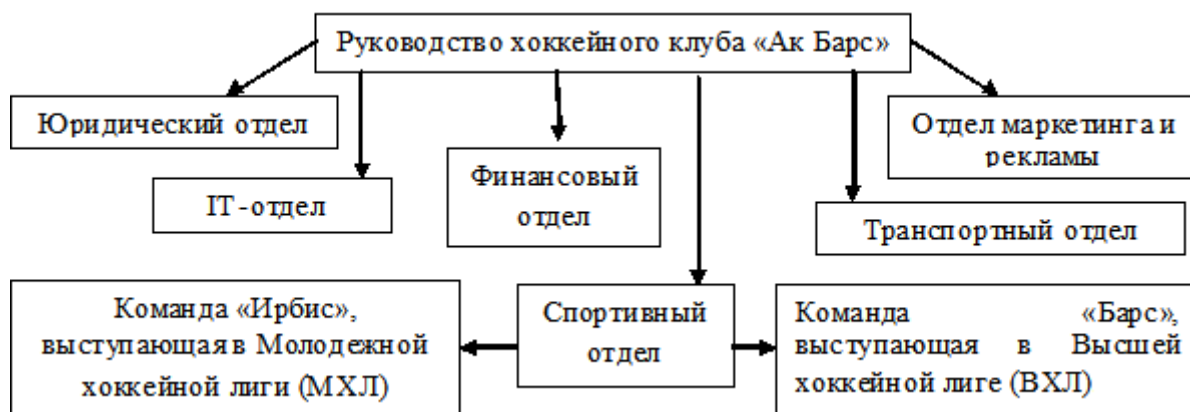


Рис. 5. Система управления хоккейного клуба «Ак Барс»

Деятельность PR осуществляется посредством отдела рекламы и маркетинга. Этот отдел состоит: из PR-службы (включая специалиста по работе со СМИ), службы интернет-маркетинга, дизайн-бюро, розницы (магазины), снабжения (закупка и производство атрибутики). Продвижение клуба реализуется посредством следующих инструментов PR: новостей, публикаций, спортивных мероприятий и выступлений (рис. 6).

Клуб успешно применяет все эти инструменты PR-менеджмента, об этом свидетельствуют высокие рейтинговые показатели во всех сферах – начиная от количества подписчиков в социальных сетях, заканчивая лучшей посещаемостью матчей в Континентальной хоккейной лиги.



Рис. 6. Инструменты PR-менеджмента

PR-деятельность хоккейного клуба «Ак Барс» осуществляется на высоком уровне. К примеру, среди PR-акций хоккейного клуба «Ак Барс» последних лет мы хотим выделить акцию «Приходи на хоккей и выиграй автомобиль». Служба рекламы и PR хоккейного клуба «АК БАРС» произвела исследование и разработала программу мероприятий и действий PR-акции с использованием инструментов PR-менеджмента (рис. 7).

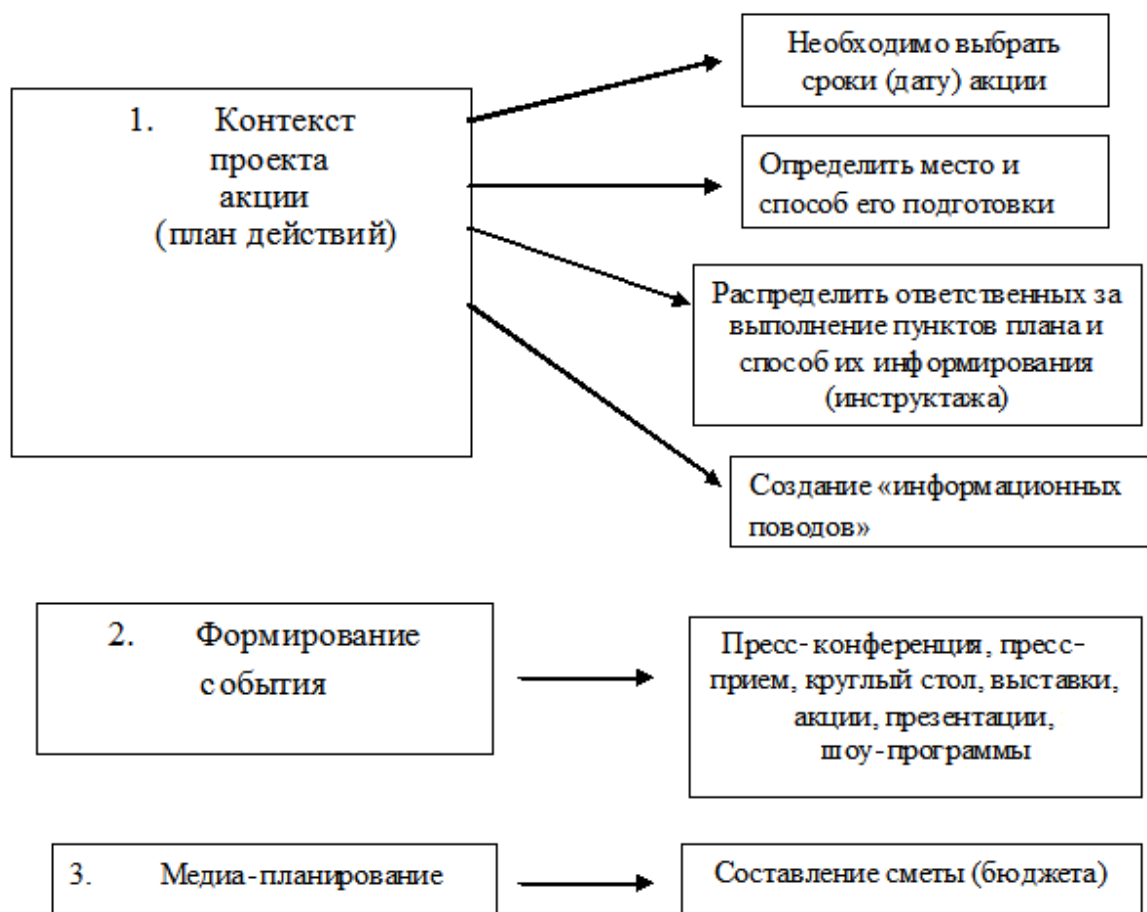


Рис. 7. Инструменты PR-менеджмента хоккейного клуба «Ак Барс»

Таким образом, на примере хоккейного клуба «Ак Барс» мы рассмотрели PR-менеджмент в спорте как системный элемент функционирования спортивной организации с учетом уровней спортивного менеджмента, целей, задач и применения различных инструментов.

Список литературы

1. *Васильев М.А.* Маркетинг спорта в России как элемент событийного маркетинга, 2014. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 21.02.2018).
2. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (20–21 апреля 2017 г.). Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2017. С. 137–143.
3. Интернет-сайт хоккейного клуба «Ак Барс». URL: <http://www.ak-bars.ru>.
4. *Рыбаков А.С., Егорова Т.Н.* Малый бизнес: формы сотрудничества и подготовки кадров // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 159–163.
5. *Шангов А.А., Егорова Т.Н.* Новые векторы образования как условие развитие физкультуры и спорта в регионе // Управленческая экономика: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2018 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 273–279.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РЕГИОНА, НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

А.В. Викторова, студент, **Н.П. Зыряева**, канд. экон. наук
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье раскрывается сущность и значение социальной политики региона как комплекса мероприятий по совершенствованию социального развития, созданию благоприятной среды жизнедеятельности людей, формированию всесторонне развитой личности. Дается описание методики оценки реализации социальной политики в регионе, основанной на рассмотрении степени выполнения различных индикаторов, в том числе демографических, уровня и качества жизни населения, занятости и уровня безработицы, уровня образования, здравоохранения, культуры. Приводятся результаты оценки реализации социальной политики на примере конкретного региона, предлагаются направления по совершенствованию формирования и реализации социальной политики через развитие человеческого капитала и использование современных инструментов.

Ключевые слова: социальная политика; демография; уровень жизни; качество жизни; государственное регулирование; социальная сфера.

Роль и значение социальной политики в условиях рыночной экономики огромны, поскольку благодаря социальной политике выравниваются доходы населения, поддерживаются слабозащищенные слои населения, снижается социальная и политическая напряженность. Особенно актуален вопрос совершенствования социальной политики на уровне регионов, регионы РФ развиты по-разному, а социальная политика является инструментом сглаживания диспропорций в региональном развитии.

Под социальной политикой понимается деятельность субъектов, направленная на обеспечение достойного уровня и качества жизни населения.

Социальная политика – это совокупность представлений общества и государства о дальнейшем развитии и деятельность по достижению определенных параметров, которые соответствуют данным целям. Поэтому можно сказать о том, что существует определенная взаимосвязь между экономическим ростом и проводимой социальной политикой [2].

Главная цель социальной политики заключается в том, чтобы сгладить существующие неравенства в уровне жизни населения.

Результативность социальной политики можно определить при сравнении уровня и качества жизни населения различных стран.

Следовательно, социальная политика в регионе призвана разрешить противоречия между существующими и будущими интересами общества, снижает и корректирует «плату» общества за социальную стабильность.

Методически оценить эффективность реализации социальной политики возможно через рассмотрение степени выполнения различных индикаторов, в том числе демографических, уровня и качества жизни населения, занятости и уровня безработицы, уровня образования, здравоохранения, культуры и прочее.

Вопросы социальной политики, поддержки и защищенности граждан в современных условиях решаются одновременно несколькими отраслями права: трудовым правом, социальным правом, правом социального обеспечения. Система правового регулирования отношений в социальной сфере пятиуровневая, начиная с международного уровня и заканчивая уровнем отдельной организации [1].

Оценивая полученные результаты исследования социального развития Чувашской Республики, делаем вывод, что основной проблемой

качества жизни населения республики является низкий уровень доходов и потребительских возможностей.

На протяжении всего анализируемого периода наблюдается сокращение численности населения. Так, в 2017 г. по сравнению с 2016 г. численность сократилась на 0,4 %, а в 2018 г. в сравнении с 2017 г. на 0,7 %.

В республике отмечается естественная убыль населения, т.е. число умерших превышает число родившихся за год [4].

Таблица 1

**Динамика показателей доходов населения Чувашской Республики
за 2016–2018 гг. [5]**

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп 2017 г. к 2016 г., %	Темп 2018 г. к 2017 г., %
Среднедушевые денежные доходы населения, руб.	17877,1	17892,1	18094	100,1	101,1
Реальные денежные доходы населения, %	92,4	97,5	98,8	-	-
Средний размер назначенных пенсий, руб.	11253,9	12217,3	13038,4	108,6	106,7
Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения)	8383	8567	8652	102,2	100,9
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:	229,8	228,6	225,3	99,5	98,6
в % от общей численности населения	18,6	18,5	18,3	-	-
Соотношение с величиной прожиточного минимума, %	213,3	208,8	210,8	-	-
- среднедушевых денежных доходов					
- среднего размера назначенных пенсий	164,3	181,9	183,7	-	-
Коэффициент дифференциации доходов, раз	9,7	9,2	9,2	94,8	100

Уровень безработицы составляет 5,0 % и снижается на протяжении всего периода. Однако следует заметить, что при подсчете данного показателя берется количество безработных, только зарегистрированных

в центре занятости, и не учитываются те безработные граждане, которые не имеют работы и не зарегистрированы в центре занятости, т.е. активно не ищущие работу. Что касается числа пенсионеров, то их численность растет, с одной стороны, это положительная тенденция, обусловленная ростом продолжительности жизни, с другой стороны, наблюдается старение населения при одновременном сокращении численности населения республики за счет миграции и естественной убыли.

Среднедушевые денежные доходы населения Чувашии выросли в 2018 г. и составили 18094 руб., или 101,1 % к уровню 2017 г. Однако, как свидетельствуют данные Росстата, реальные доходы населения имеют устойчивую тенденцию снижения, а именно в 2017 г. они сократились на 2,5 % к уровню 2016 г., в 2018 г. на 1,2 % к уровню 2017 г. Средний размер назначенных пенсий постепенно увеличивается также во многом благодаря их индексации. Величина прожиточного минимума по сравнению с 2017 г. незначительно выросла, а именно на 0,9 % и составила 8652 тыс. руб.

Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума постепенно сокращается с 18,6 % в 2016 г. до 18,3 % в 2018 г. При этом в 2018 г. отмечено превышение в 2,1 раза доходов населения по отношению к прожиточному минимуму. Дифференциация в доходах по-прежнему достаточно высокая – в 9 раз доходы самых богатых превышают доходы бедных групп населения региона.

На рисунке представлены результаты реализации социальной политики в Чувашской Республике в 2018 г.

В 2019 г. объем финансирования мероприятий нацпроектов за счет бюджетных средств составит 9 млрд 946 млн руб.

Всего за 6 лет расчетно на реализацию национальных проектов за счет всех источников будет направлено 77 млрд руб.

Таким образом, качество жизни будет улучшаться, если деятельность всех организаций и граждан в Чувашии, занятых в любой из сфер жизнедеятельности, составляющих качество жизни, будет подчинена единой цели и осуществляться на основе современных принципов и механизмов, не зависящих от экономической и политической конъюнктуры [3].

В качестве направления повышения эффективности социальной политики выступает развитие человеческого капитала через:

- поддержку демографии, здоровья нации;
- развитие сферы потребления и качества жизни;
- совершенствование системы образования, кадрового обеспечения;

- развитие рынка труда, высокотехнологичных и наукоемких производств, обеспечение занятости населения;
- развитие социальной защиты и социального предпринимательства;
- развитие культуры, туризма, физической культуры и спорта;
- обеспечение комфортным жильем население региона.

Здравоохранение		Образование									
19,4 МЛРД РУБЛЕЙ ОБЪЕМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕКОНСТРУКЦИЯ ЗДАНИЯ СТАЦИОНАРА БУ (ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ БОЛЬНИЦА №2) (на 50 коек) Срок реализации проекта: 2017–2020 гг. Стоимость: 457 МЛН РУБЛЕЙ СТРОИТЕЛЬСТВО ЗДАНИЯ БУ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА» (на 500 посещений в смену) Срок реализации проекта: 2016–2020 гг. Стоимость: 793 МЛН РУБЛЕЙ		2018 ГОД СТРОИТЕЛЬСТВО (РЕКОНСТРУКЦИЯ) 5 ШКОЛ: - республиканская кадетская школа (400 мест) - реконструкция здания под начальную школу в с. Батырево (154 места) - реконструкция МБОУ «Ибресинская СОШ №1» (75 мест) - школа в мкр. «Волжский-3» г. Чебоксары – 1100 мест (ввод – 2019 г.) - начальная школа в г. Ядрине – 300 мест (ввод – 2019 г.) 2019 ГОД СТРОИТЕЛЬСТВО 2 ШКОЛ: - мкр. «Новый город» г. Чебоксары – 1400 мест (ввод – 2020 г.) - с. Байгулово Козловского района – 145 мест с дошкольными группами на 40 мест (ввод – 2020 г.) 2 029 МЕСТ									
511 ТЫС. ЖИТЕЛЕЙ СИСТЕМАТИЧЕСКИ ЗАНИМАЮТСЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ 44,8%		450 СПОРТИВНЫХ СОРЕВНОВАНИЙ В 2019 ГОДУ 1 МЕЖДУНАРОДНОГО, 80 ВСЕРОССИЙСКОГО, 14 МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО, 355 РЕСПУБЛИКАНСКОГО УРОВНЯ 183 СПОРТСМЕНА ВОШЛИ В СПИСКИ СБОРНЫХ КОМАНД РОССИИ по 24 ВИДАМ СПОРТА									
Физическая культура и спорт		Культура									
12 СЕЛЬСКИХ ДОМОВ КУЛЬТУРЫ (151,6 МЛН РУБЛЕЙ) МОДЕРНИЗИРОВАНО 56 СЕЛЬСКИХ КЛУБОВ (23,4 МЛН РУБЛЕЙ)		107 УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ (245 МЛН РУБЛЕЙ) ОТКРЫТО 15 КИНОЗАЛОВ (75 МЛН РУБЛЕЙ)									
Безопасность и охрана общественного порядка		Реализация национальных проектов и программ в рамках майских Указов Президента РФ									
Бюджет Чувашской Республики <table> <tr> <td>2018 год</td><td>2019 год</td><td>2018 год</td><td>2019 год</td></tr> <tr> <td>219,3 МЛН РУБЛЕЙ</td><td>479,4 МЛН РУБЛЕЙ</td><td>95,4 МЛН РУБЛЕЙ</td><td>342,2 МЛН РУБЛЕЙ</td></tr> </table> ОХРАНА ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА В ТОМ ЧИСЛЕ ПРИОБРЕТЕНИЕ АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ		2018 год	2019 год	2018 год	2019 год	219,3 МЛН РУБЛЕЙ	479,4 МЛН РУБЛЕЙ	95,4 МЛН РУБЛЕЙ	342,2 МЛН РУБЛЕЙ	11 НАПРАВЛЕНИЙ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ (ПРОГРАММ) РЕАЛИЗУЮТСЯ В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ 67 ФЕДЕРАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ 52 РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТА 19 РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ УЧАСТВУЮТ ОРГАНЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	
2018 год	2019 год	2018 год	2019 год								
219,3 МЛН РУБЛЕЙ	479,4 МЛН РУБЛЕЙ	95,4 МЛН РУБЛЕЙ	342,2 МЛН РУБЛЕЙ								

Реализация направлений социальной политики в Чувашской Республике в 2018 г. [4]

Осуществление мероприятий будет способствовать увеличению продолжительности жизни, росту объемов платных услуг населения, повышению качества образования, созданию цифровой образовательной среды, повышению доступности и качества социальных услуг.

Стратегическими ориентирами социально-экономического развития Чувашии будут:

- рост конкурентоспособности экономики;
- совершенствование институциональной среды;
- развитие человеческого капитала и социальной сферы;
- обеспечение экологической безопасности и рационального природопользования;
- формирование конкурентного региона на основе сбалансированного пространственного развития территорий.

При этом приоритетами региональной социально-экономической политики будут:

- развитие передовых технологических решений;
- стимулирование экономического развития;
- сокращение дифференциации в уровне и качестве жизни населения;
- создание территорий опережающего развития;
- координация инфраструктурных инвестиций;

Предлагается создание в республике территорий опережающего развития, которые позволят:

- сохранить и увеличить приток инвестиций;
- развивать государственно-частное партнерство;
- выравнивать существующие региональные диспропорции в социально-экономическом развитии субъектов Российской Федерации.

Повышение уровня материального благосостояния населения становится приоритетной задачей органов государственной власти республики. Рост доходов населения является основой для формирования благоприятной ситуации в других социальных отраслях.

Повышение доходов населения и, как следствие, уровня жизни возможно за счет: развития экономики, основанной на знаниях и инновациях; обеспечения стабильной законодательной базы, стимулирующей приток инвестиций в открытую и конкурентоспособную инфраструктуру; продвижения идей более целесообразного использования природных ресурсов в регионе.

Список литературы

1. О государственной социальной помощи: федер. закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.04.2019).
2. *Вертинская Т.С.* Социальная политика: учебник. 2-е изд. М.: Экзамен, 2017. 736 с.

3. *Иванов М.К., Зыряева Н.П.* Роль региона в социально-экономическом развитии национальной экономики // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 94–96.

4. Органы государственной власти Чувашской Республики: офиц. сайт. URL: <http://gov.cap.ru>.

5. Социально-экономическое развитие Чувашской Республики за 2018 год. URL: <http://economy.cap.ru>.

О ВАЖНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.Ю. Владимиров, Е.Е. Корягин – магистранты,

А.В. Николаева, аспирант

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Исследованы проблемы подбора и отбора в осуществлении работы по управлению персоналом организации; выявлены особенности подбора персонала в российских компаниях под список его должностных обязанностей и видов деятельности по сравнению с зарубежными компаниями: в США – система «человек для рабочего места», в Японии – «приспособление рабочего места к сотруднику»; определены рекомендации по повышению эффективности управления персоналом организации.

Ключевые слова: кадровая политика; организация; управление персоналом; подбор и отбор персонала; карьерное развитие; эффективность.

Деятельность кадрового и руководящего состава каждого предприятия связана с необходимостью поиска, оценки и подбора сотрудников. Одной из важнейших функций управления является отбор и подбор кадров. Огромное количество компаний из самых разных отраслей экономики задаются вопросом, что именно является основным залогом успеха. При огромном многообразии ситуаций, в которых развивается бизнес, можно смело утверждать, что именно сотрудники являются важнейшим ресурсом любой компании [2; 3; 5].

Компании, не понимающие или не придающие значения ценности квалифицированного персонала, могут столкнуться с серьезными проблемами. Причем проблемы могут касаться не только финансовой структуры, но и мешать функционированию компании в целом.

В деятельности каждой компании могут появиться серьезные проблемы из-за того, что руководящий состав обращает свое внимание на финансовые вопросы и занимается материально-техническим обеспечением, не обращая внимания на работающий в компании персонал. Именно персонал занимается обеспечением работы предприятия по этим направлениям [1; 4; 5].

Всем давно известно, что ошибки, которые встречаются при отборе персонала, непосредственно влияют на работу компании. Далее встречаются такие проблемы, как высокая текучесть кадров, плохой морально-психологический климат, конфликты в коллективе, халатное отношение к порученному делу [1; 2; 4]. Не менее часто встречаются падение трудовой, исполнительской дисциплины, низкое качество работы, опоздания на работу и преждевременные уходы с работы, низкая эффективность использования рабочего времени, невыполнение распоряжений руководства и в конечном итоге может быть даже организация массового протеста. Еще хуже, если ошибки при подборе коснулись руководящих должностей. Такие ошибки могут обойтись компании еще дороже: чем выше уровень должности, тем дороже обойдется должность, на которую отбирается руководитель.

Практически всем руководителям на данный момент ясно, что добиться хороших результатов, о какой бы деятельности не шла речь (производство, торговля, транспорт, преподавание и др.), без людей с высоким уровнем знаний, способностей и деловых качеств нельзя [2; 3; 5]. Если компания ищет лучших сотрудников для заполнения уже имеющихся должностей, то уже нужно задуматься о том, как их «вычислить». От того, насколько правильно поставлена работа по отбору персонала, в значимой степени зависит качество персонала компании. Только располагая человеческими ресурсами, отвечающими всем поставленным требованиям, компания может надеяться на высочайший вклад каждого работника в достижение ее задач, в обеспечение высочайшего качества производимой продукции либо предоставляемых услуг.

Отбор и подбор сотрудников обычно рассматриваются как основная задача кадровых служб по осуществлению работы по управлению персоналом. Но результативная процедура подбора зачастую требует участия в нем начальников тех подразделений, для которых набираются новые сотрудники. По этой причине компании следует определить основные принципы и процедуры, используемые при подборе сотрудников, и обладать нужными для этого умениями [1; 2; 4].

В особенности это актуально для небольших организаций, где подбор сотрудников осуществляется в основном первым руководителем или начальником подразделения.

На данный момент ситуация на рынке труда позволяет с уверенностью заявить, что спрос на высококвалифицированные кадры значительно больше предложения. Из чего можно сделать вывод, что чем дальше, тем сложнее будет отыскать высокопрофессионального сотрудника. Это значит, все более значительным будет отношение организации к отбору сотрудников. Победят только те организации, которые будут внимательно и высокопрофессионально подходить к подбору сотрудников; те компании, которые не будут жалеть ресурсы на организацию и точное соблюдение процедуры и технологий отбора.

Роль подбора можно определить желанием нанимателя найти наиболее подходящего сотрудника. В такого сотрудника можно было бы вкладывать ресурсы для его обучения и развития его навыков, с одной стороны, и заинтересовать потенциального сотрудника в экономическом благосостоянии, его социальном статусе, самоактуализации в профессиональной деятельности, с другой стороны. При подборе сотрудников наниматели имеют дело с людьми, которые стремятся выполнить свои задачи, отбирая определенную компанию и то, чем она занимается. Например, в США действует система «человек для рабочего места», а в Японии рабочее место приспособляют к сотруднику, в то время как в России, зачастую, сотрудника подбирают под список его должностных обязанностей и видов деятельности.

Рост каждой компании непрерывно связан с эффективностью проведения процесса поиска, набора, отбора и найма сотрудников, но руководители и специалисты по управлению человеческими ресурсами то и дело сталкиваются со сложностями при обеспечении требований компании в необходимых человеческих ресурсах. Такая ситуация связана с тем, что при проведении кастинговой процедуры нужно понимать, что эта деятельность не обязана рассматриваться просто как выбор наиболее соответствующего сотрудника для исполнения отдельных функций и должностных обязанностей. Отбор сотрудников обязан отвечать общей системе программ, реализуемых в сфере управления персоналом. Новые работники должны быть способными вписаться в сформировавшийся коллектив и социальную структуру компании. Они обязаны усвоить систему норм и стандартов поведения, выявить доминирующие ценности, а значит корпоративную культуру данной компании.

Проведение успешного отбора персонала зависит:

- от знания того, какой сотрудник нужен компании, структуры компании, стратегии развития, корпоративной культуры организации;

- понимания характера данной вакансии, сферы ответственности нанимаемого сотрудника.

Чтобы получить наибольший эффект от привлечения претендентов на занятие вакантной должности, в первую очередь нужно четко понимать, какие условия повлияют на процесс набора сотрудников.

Составление плана сотрудников подразумевает, что необходимо знать, какие цели и задачи станут осуществлять сотрудники, с одной стороны, и, с другой стороны, какой тип исполняющего необходим для конкретно этого вида деятельности, какими профессиональными и личностными качествами должен обладать сотрудник [2; 3; 5].

Стадии деятельности по подготовке к отбору сотрудников:

- исследование содержания работы;
- точное описание характера деятельности и разработка должностных инструкций.

Необходимо обратить внимание на методы оценки претендентов на должности при подборе сотрудников. Их намного больше, чем способов поиска, именно они дают возможность сформировать систему отбора сотрудников, подходящих каждой конкретной компании и решающих ее задачи более результативно.

На данный момент при отборе кадров зачастую применяются профильные бизнес-кейсы – это такие примеры рабочих ситуаций, решение которых дает возможность определить и оценить ключевые для данной вакансии компетенции, желание претендента решать стандартные и нестандартные вопросы, составить представление о его ценностях, взглядах, модели его поведения и личностных характеристиках. В отличие от интервью по компетенциям, где претендент моделирует прошлый опыт, кейсы позволяют оценить человека в данный период времени. Этот метод является надежным при том условии, что были грамотно подобраны рабочие ситуации.

В условиях цифровой экономики, когда современное общество характеризуется как информационное ввиду значимости информации как для отдельного индивида, так и для предприятия любой организационно-правовой формы и сферы деятельности, а экономическая инфраструктура знаменуется преобладанием неосязаемых активов (услуг и технологий) над осязаемыми, когда общество воспринимает экономику как экономику знаний с новыми бизнес-проектами, обеспечивающими компаниям лидерство и конкурентоспособность посредством развития интеллектуального капитала, большое значение приобретает осуществление работы по управлению персоналом в части мотивации сотрудников, так как именно мотивированные и самомотивированные

сотрудники способны вывести предприятие на новый уровень деятельности, обеспечить достижение стратегических и тактических целей, посредством инновационных инструментов достичь качественно нового состояния бизнеса.

Подводя итог, можно заключить, что персонал организации и его руководство, независимо от численности группы, должны всегда помнить о важности положительного морально-психологического климата в коллективе, сознательно строить свое поведение и выбирать наиболее оптимальный стиль управления коллективом для повышения эффективности рабочего процесса и рентабельности всей организации.

Для совершенствования работы по управлению персоналом организации следует пересмотреть процесс подбора кадров, провести мероприятия по снижению текучести кадров, обеспечить активное участие руководителя в процессе адаптации кадров, необходимо обратить особое внимание управлению карьерным развитием персонала.

Список литературы

1. *Агеева Ю.В.* Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики: монография / науч. ред. Т.Г. Бочина. 2-е изд., стер. М.: ФЛИНТА, 2016. 256 с.
2. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 239 с.
3. *Петрова Т.П. Федорова Л.П.* Использование мотивационного профиля торговой компании региона // Вестник Чуваш. ун-та. 2013. № 1. С. 349–353.
4. *Таран О.* Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR: научно-популярное. М.: Альпина Паблишер, 2016. 192 с. URL: <http://znanium.com>.
5. *Федорова Л.П., Сиротин Д.В.* Возможные изменения в кадровом менеджменте предприятий в условиях кризиса // Состояние и перспективы развития государства и общества в условиях модернизации: диалог науки и практики: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (28 января 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. Ч. 2. С. 207–211.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Воробьев, студент, **С.Г. Кочергина**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассматриваются направления совершенствования системы обучения и развития персонала организации.

Ключевые слова: обучение; компетенции; обучение и развитие персонала.

Сегодня рыночные отношения диктуют острую необходимость совершенствования процессов развития персонала на предприятиях, прежде всего, как важнейшего конкурентного преимущества, увеличивающего их рыночный потенциал не только в рамках национальной экономики, но и на мировом рынке. На современном этапе в индустрии красоты в условиях, когда у конкурентов имеются примерно равные по уровню затратности ресурсы, а также методика конкурентной борьбы схожи, развитие персонала выступает как возможность увеличить рентабельность функционирования за счет повышения его производительности труда.

Важность непрерывного образования подтверждают следующие основные факторы:

- внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей создают условия для ликвидации или изменения некоторых видов работ. В связи с этим необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием;

- мир превращается в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Они имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» повышением производительности труда;

- изменения во всех областях жизни – главный элемент современности. Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала;

- для фирмы более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

Рассматривая вопрос о проведении обучения, необходимо учитывать нюансы каждой компании, принимая во внимание возрастной контингент, текущий уровень подготовки кадров, и понимать, какую пользу получит в результате организация.

В данной работе исследование процессов обучения и развития персонала проводилось на примере ООО «Перспектива Плюс». Основными направлениями деятельности общества являются: удовлетворение общественных потребностей и получение прибыли. Для достижения вышеуказанных целей ООО «Перспектива Плюс» осуществляет следующий вид деятельности – парикмахерские и косметологические услуги.

На данный момент в организации работает 12 человек, среди которых: мастера парикмахерского зала, маникюра, педикюра, косметолог, бухгалтер-кассир, директор/администратор.

Целью реализации кадровой политики ООО «Перспектива Плюс» является формирование сплоченного и высококомпетентного персонала, который способен эффективно решать поставленные задачи и обеспечивать эффективную работу всего предприятия в целом.

Основным приоритетом компании является оказание и поддержание высокого уровня обслуживания клиентов.

Обеспеченность ООО «Перспектива Плюс» квалифицированными трудовыми ресурсами и эффективность их использования влияют на объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования и ряд других показателей.

Согласно результатам исследования, наиболее важными факторами удовлетворенности трудом для сотрудников ООО «Перспектива Плюс» являются: система материального стимулирования труда, под которой понимается заработная плата, премии и иные льготы, предоставляемые работникам; возможность обучения и социальный климат.

Сфера услуг красоты – одна из самых динамично меняющихся и развивающихся во всем мире. Ежегодно появляются новинки в косметических средствах, способах ухода за волосами, ногтями, кожей лица и тела. Но приобрести соответствующее оборудование и материалы – еще не значит, что салон будет иметь успех и окупит издержки. Если специалисты в салоне не будут обучены или владеть новыми технологиями, то это отразится на уровне прибыли салона в целом.

В целом, около 39 % респондентов присвоили наибольшее количество баллов именно системе обучения как признаку, в наибольшей степени влияющему на их удовлетворенность. Это объясняется как молодым кадровым составом организации, так и экономической ситуацией в целом. И значит, выделение системы обучения и подготовки как

наиболее весомого фактора удовлетворенности может служить ответной реакцией респондентов на внешние изменения.

Результаты исследования показали, что 32 % сотрудников организации считают, что их профессиональный уровень выше их заработка. Интересно, что практически 63 % респондентов, давших такой ответ, моложе 27 лет и работают в салоне менее трех лет. При этом те, кто работает более трех лет, считают, что их заработок полностью соответствует их квалификации и уровню развития компетенций. Однако стоит отметить, что данный вопрос требует дополнительного исследования, так как важно понимать, что именно не устраивает сотрудников: размер фиксированной заработной платы или система выплаты процентов от суммы предоставленных услуг.

Обзор показал, что индекс удовлетворенности по фактору «Возможность обучения» является наиболее важным из всех индексов по исследуемым факторам. Это свидетельствует о том, что работники недовольны профессиональным обучением и подготовкой, сложившимися в организации. Столь высокий интерес персонала к обучению дает нам право считать, что действующая система обучения не является фактором, обеспечивающим конкурентное преимущество ООО «Перспектива Плюс» как работодателя.

Сфера услуг красоты одна из самых динамично меняющихся и развивающихся во всем мире. Ежегодно появляются новинки в косметических средствах, способах ухода за волосами, ногтями, кожей лица и тела. Но приобрести соответствующее оборудование и материалы, еще не значит, что салон будет иметь успех и окупит издержки. Если специалисты в салоне не будут обучены или владеть новыми технологиями, то это отразится на уровне прибыли салона в целом.

С целью совершенствования системы обучения была разработана программа обучения и развития персонала ООО «Перспектива Плюс».

Менеджмент компании должен постоянно анализировать и контролировать следующие объективные показатели:

- 1) стабильность и текучесть кадров;
- 2) производительность труда;
- 3) рост выручки после обучения;
- 4) профессиональная активность.

На основе проделанной работы выработаны следующие рекомендации и предложения. Предлагаемая программа обучения ООО «Перспектива Плюс»:

1. Специализированные тематические выставки и конференции для сотрудников со стажем более 3 лет.

2. Практический тренинг для специалистов на территории салона 1 раз в год для каждого подразделения.

3. Стажировка в аналогичных предприятиях индустрии красоты, применяющих новые передовые методы окраски, косметологии, маникюра и т.д.

4. Оцифрованная база знаний для самообучения сотрудников всех подразделений.

5. Наставничество.

Основным эффектом от внедрения системы развития и обучения будет создание устойчивого трудового коллектива, который в современных условиях является конкурентным преимуществом любой компании, а особенно, работающей в сфере индустрии красоты. Сотрудники реже увольняются, обеспечивая тем самым стабильность в организации и снижение издержек на найм новых работников. Снижается уровень абсентеизма, повышая тем самым производительность всего коллектива.

Эффективный и слаженный коллектив – это конкурентное преимущество любого предприятия, независимо от формы собственности и сферы деятельности.

Анализ и совершенствование существующей системы обучения и развития персонала на предприятии – это постоянный процесс, важность которого должны осознать руководители самого высокого уровня. Создать все условия для оперативной разработки и внедрения элементов обучения и подготовки – задача руководства ООО «Перспектива Плюс» на 2019 г.

Список литературы

1. Белова Н.П., Хасанова А.В. Совершенствование управления человеческими ресурсами организации // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 1 (35). С. 16–20.

2. Гуськова Н.Д. Управление человеческими ресурсами: учебник. М.: ЮРАЙТ, 2017. 212 с.

3. Кочергина С.Г., Федоров А.А. Управление человеческими ресурсами в системе управления организацией // Экономика, право и управление: теория, методология и практика: сб. материалов заоч. науч.-практ. конф., посвящ. юбилею засл. работника высшей школы РФ и ЧР Ю.П. Леванова (30 мая 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. С. 82–85.

4. Лукашевич В.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. М.: КноРус, 2017. 280 с.

5. *Одегов Ю.Г.* Чем управление человеческими ресурсами принципиально отличается от управления персоналом? // Вестник Омского ун-та. Серия «Экономика». 2018. № 1 (61). С. 106–114.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Е.А. Воробьева, С.А. Косарев – магистранты,

И.И. Иванова, канд. экон. наук

Чебоксарский кооперативный институт (филиала)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье рассмотрены актуальные проблемы менеджмента на российских предприятиях в современных условиях: сокращение штата, лишение премий и даже уменьшение заработной платы сотрудников, причем – линейных, а не руководителей, конфликтные ситуации между сотрудниками и руководителем; несанкционированные задержки сотрудника на работе; коррумпированность современной экономики Российской Федерации на всех уровнях; избыточная численность государственных управленцев, непрерывно возрастающая числом при постоянном «сокращении» аппарата. Для решения проблем предложены изучение и адаптация теории и практики эффективного зарубежного менеджмента. Предложенными положениями должен руководствоваться руководитель российского предприятия для обеспечения эффективной работы.

Ключевые слова: современный менеджмент; проблемы менеджмента; кадровый ресурс; управление персоналом; эффективность организации.

В новых реалиях проблемы современных менеджеров вышли на новый уровень и отличаются от тех, которые были в предыдущие годы. В предыдущие десятилетия основное внимание менеджера было сосредоточено на эффективном наборе и контроле персонала, а в сегодняшних рабочих условиях функции менеджера в организации несколько изменились, причины этого факта заключаются в многочисленных технологических достижениях, изменении рынка и внедрении новых методов для достижения целей организации. Именно поэтому одной из самых важных задач современных менеджеров является способность находить соответствующие методы, чтобы приспособиться к времени и «управлять изменениями» в организации [5].

Управление современными предприятиями строится на основе соблюдения и реализации в практической деятельности принципов менеджмента, на основе которых не просто осуществляется координация действий отдельных исполнителей или подразделений организаций, а обеспечивается их эффективное функционирование, выражающееся в достижении запланированного экономического результата при минимально обоснованных затратах [6]. В настоящее время наиболее успешные компании, занимающие прочные позиции в международном бизнесе, рассматривают эффективный менеджмент как важнейшее конкурентное преимущество, не просто обеспечивающее получение краткосрочного результата, а нацеливающее деятельность компаний на долгосрочную перспективу. От того, насколько эффективно организован менеджмент, зависят результаты работы всей организации [3; 4].

Сегодня каждое предприятие решает проблемы эффективного управления в постоянно меняющихся условиях функционирования. Многочисленные реформы в России привели к перераспределению власти, созданию равноправных форм собственности, становлению различных институтов экономики и возрождению предпринимательской деятельности, а также современного менеджмента, как совершенно нового подхода к управлению в российской экономике.

Менеджмент в традиционном смысле – это основа профессиональной деятельности, в которой осуществляется управление людьми. Главной целью при этом является достижение поставленных подцелей, единение факторов внешней и внутренней среды и максимизация прибыли [7].

Современный менеджмент – гораздо более сложное понятие, включающее в себя сложный, интеллектуально насыщенный процесс принятия решений, в ходе которого вырабатывается эффективное решение. Современный менеджмент предполагает повсеместное внедрение инноваций, управление инновационными процессами, изменениями [2; 8].

Широкомасштабные изменения в рыночной экономике привели к формированию социального слоя менеджеров. На каждом предприятии обязательно должен быть менеджер, т.е. руководитель рыночного типа, деятельность которого направлена на оптимизацию хозяйственной деятельности предприятия. Менеджер выполняет управленческие функции: разрабатывает миссию и стратегию предприятия, обеспечивает связь с внешней средой, представляет предприятие на различных мероприятиях, а также принимает стратегические решения. Поэтому менеджеры являются движущей силой в управлении предприятием, которое может как приходить в упадок, так и расти ввысь [1].

Пожалуй, ни в одной организации не было случая, когда руководители или сотрудники не сталкивались с такими сложными ситуациями, как сокращение штата в связи с такими мировыми проблемами, как экономический и финансовый кризисы, лишение премий и даже уменьшение заработной платы сотрудников, причем – линейных, а не руководителей, конфликтные ситуации между сотрудниками и руководителем. Но все-таки самые большие проблемы, которые могут возникнуть в коллективе, это непонимание между руководителем и подчиненными, непонимание того, чего хочет персонал организации [3; 4].

Чаще всего это происходит из-за того, что менеджеры высшего звена не прислушиваются к своим подчиненным, не вникают в суть проблемы, которая мешает нормально работать всем сотрудникам. К сожалению, указанные черты свойственны руководству многих российских предприятий. Работники российских предприятий отмечают такие проблемы в сфере управления, как безразличие к коллективу со стороны руководителя. Руководители не заинтересованы в том, чтобы обучать персонал, проводить различные тренинги, которые помогли бы качественно работать, не стремятся что-либо рассказать об истории предприятия, провести экскурсии, показать все структурные подразделения и рассказать об их деятельности. Чаще сотрудники узнают все это в процессе работы у своих коллег, но при этом часто получают неточную информацию [2].

У работников российских предприятий складывается стойкое мнение, что главная и единственная цель руководства – получить как можно больше прибыли. На попытки неравнодушных к работе сотрудников изменить положение вещей руководитель дает самый простой однозначный ответ: «Не нравится работать – увольняйся». Часто слыша такие фразы от руководителя, сотрудники поневоле все-таки уходят из такой организации, поскольку речь идет уже не только об убытках и урезании заработной платы и лишении премии, а о тяжелых физических и умственных нагрузках, что влечет за собой существенное ухудшение качества жизни.

Плохое отношение руководителя к сотрудникам, взгляд на них «свысока» является большой проблемой в российском менеджменте. Чаще всего руководители, занимая высокую должностную позицию, смотрят на линейных сотрудников «сверху вниз», не считая их вообще частью организации. Если же сотрудник попробует поговорить об этом с руководителем, можно быть уверенным, что его ожидают гонения и репрессии со стороны руководства. Все люди, работающие в организации, особенно на низких должностях, находятся в постоянном страхе, в частности страхе потерять свою работу, и потерять они ее могут лишь

из-за неосторожно сказанного слова. Не многие могут терпеть такое отношение к себе, ведь это просто-напросто ущемление их прав и свободы, и это также может послужить причиной для увольнения – безразличное отношение руководителя к подчиненным.

Еще одной острой проблемой менеджмента на российских предприятиях являются несанкционированные задержки сотрудника на работе, и при том не на 20–30 минут, а на 3–4 часа. Как известно, у каждого сотрудника есть определенный график работы и соответствующий оклад. Но довольно часто линейных сотрудников заставляют работать сверхурочно и причем довольно на большой период времени. Регулярно с этим сталкиваются сотрудники, работающие в ночное время и при этом не имеющие сменный график работы. При этом сверхурочные сотрудникам платят, но не принимается во внимание тот факт, что люди после 12-часового или 8-часового рабочего дня ни физически, ни морально не в состоянии качественно работать.

Вторая проблема российского менеджмента – это коррумпированность современной экономики Российской Федерации на всех уровнях. Здесь можно разделить менеджеров в государственных экономических структурах и менеджеров частных компаний. В западных странах государственные управленцы, чиновники в большей степени отделены от материальных благ и их распределения, их роль с точки зрения взаимодействия с менеджерами частных компаний сведена к минимуму. Особенность российской системы управления, заключающаяся в повсеместном наличии «откатов» при получении крупных государственных заказов, привела к тому, что российский чиновник стал «крупным менеджером» с эффектом получения «серых бонусов» при организации «нужных» управленческих решений в экономике.

Третья проблема – избыточная численность государственных управленцев, непрерывно возрастающая числом при постоянном «сокращении» аппарата. Это связано с тем, что самый эффективный и доходный бизнес в России – управление государственными ресурсами. При этом наблюдается острая нехватка топ-менеджеров высшей квалификации, способных эффективно управлять частными компаниями с целью обеспечения их конкурентоспособности на мировых рынках.

О некоторой эффективности управления можно говорить только по отношению к некоторым отраслям, прежде всего ресурсным, связанным с экспортом полезных ископаемых и экспортом вооружений. Это превосходство связано, скорее всего, не только с уровнем менеджмента – большинство кадров были воспитаны в советский период, а также с конкурентными преимуществами в этих областях, сложившихся в

силу географических, исторических и традиционных особенностей, позволяющих увереннее чувствовать себя на рынке.

Для решения вышеперечисленных проблем стоит обратиться к теории и практике зарубежного менеджмента, эффективность которого представляется более высокой.

Список литературы

1. *Бабинцева Е.И., Иващенко М.А.* Инновационные стратегии в управлении персоналом // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12. URL: <http://web.snauka.ru> (дата обращения: 17.05.2019).
2. *Каргина Р.Ю.* Проблемы и перспективы развития российского менеджмента // Инновационная экономика: материалы Междунар. науч. конф. Казань: Бук, 2018. С. 153–155.
3. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2017. 289 с.
4. *Крайнева Р.К., Корнеева Е.Н.* Генезис современного менеджмента в условиях знаниевой экономики // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2017. № 5. С. 156–157.
5. *Литвинюк А.А.* Организационное поведение: учеб. пособие. М.: ЮРАЙТ, 2016. 528 с.
6. *Лукина О.В., Панова А.Ю.* Стиль менеджмента организации и ее жизненный цикл // Глобальный научный потенциал. 2017. № 9 (78). С. 150–153.
7. *Федорова Л.П., Агафонова С.Н.* Социально-экономическая эффективность управления персоналом: монография. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2010. 164 с.
8. *Федорова Л.П., Сиротин Д.В.* Возможные изменения в кадровом менеджменте предприятий в условиях кризиса // Состояние и перспективы развития государства и общества в условиях модернизации: диалог науки и практики: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (28 января 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. Ч. 2. С. 207–211.

ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Е.А. Воробьева, С.А. Косарев – магистранты,

И.И. Иванова, канд. экон. наук

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье рассмотрены проблемы современного менеджмента в российских условиях; выявлены причины возникновения, обоснованы подходы к

решению, которые позволят добиться достижения поставленных организациями целей в обозначенные сроки с максимальной эффективностью: постановка на первое место человека; формирование умения решать проблемы, связанные с персоналом; создание благоприятной среды; подготовка и переподготовка российских менеджеров на базе ведущих школ экономики и бизнеса; совершенствование программ подготовки менеджеров в процессе их обучения на этапе получения высшего образования; формирование рациональной корпоративной культуры.

Ключевые слова: современный менеджмент; корпоративная культура; менеджмент качества; управление персоналом; эффективность.

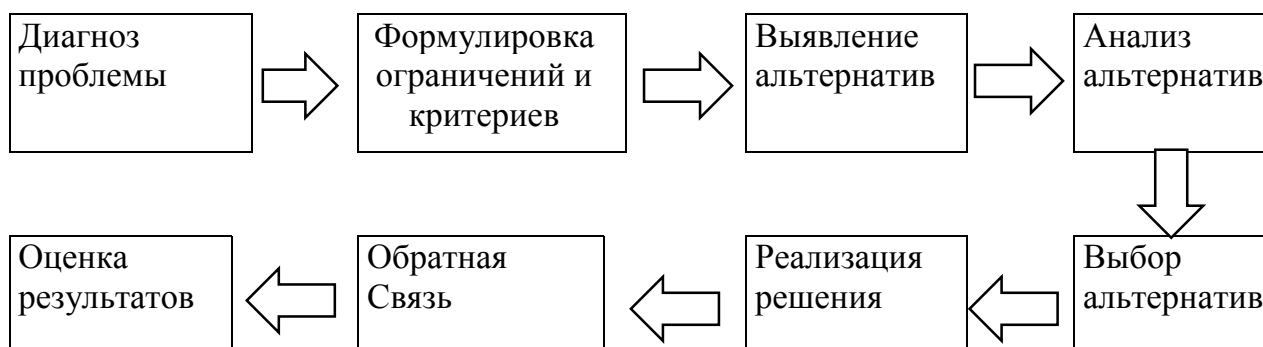
Современные российские компании функционируют в сложнейших экономических и политических условиях, к которым примешиваются экономические санкции со стороны западных стран, применяемые в последнее время из-за российско-украинских противоречий.

В таких нестабильных экономических условиях менеджерам как малых, так и средних и крупных компаний для обеспечения эффективности деятельности своего бизнеса (а порой и для его сохранения) необходимо применять нестандартный подход к управлению, что требует изменения стереотипов, применения новых методик к управлению, подготовки кадров «нового поколения».

Теоретики и практики менеджмента из разных стран написали замечательные книги, в которых четко изложено, как должен поступать грамотный руководитель, чтобы не возникало проблем на каком-либо предприятии. И первое, что целесообразно внедрить на российских предприятиях – ставить перед собой цель не заработать как можно больше денег и неважно, каким образом, а создать благоприятную среду для персонала, научиться слушать его и общаться, помочь решать возникающие проблемы. Тогда можно гарантировать, что в такой организации сотрудники будут работать довольно долго, организация будет получать прибыль, а сотрудники смогут нормально качественно работать, не боясь за свое будущее. Хотя в России и довольно нестабильная экономика, но даже при таких условиях организация с налаженной системой управления будет приносить доход, а сотрудники будут работать в нормальных условиях, не боясь недопонимания и нежелания менеджера решать сложные проблемы.

Менеджмент на российских предприятиях имеет множество недостатков: непонимание, неумение и нежелание слушать и помогать решать проблемы персонала, которые на самом деле являются проблемами самой организации [1; 3–6]. В целом за последние годы развития российских предприятий можно выделить еще ряд ключевых проблем современного менеджмента.

1. Отсутствие глобальных подходов к обучению менеджменту в соответствии с мировыми требованиями.
2. Нежелание и неспособность российских руководителей делегировать полномочия в случае необходимости.
3. Нежелание прибегать к помощи специализированных компаний по консалтингу в связи со страхом раскрытия важной информации.
4. В большинстве компаний до сих пор плохо разработана корпоративная культура.
5. Слабо проработанная система подбора и отбора кадров.
6. Отсутствие умения принимать управленческие решения в условиях недостаточности информации и высокой неопределенности.
7. Страх перед нововведениями и неготовность к риску.
8. Недостаточная на данный момент подготовка риск-менеджеров.
9. Неумение применять современные подходы, методы и приемы, применяемые в развитых странах к менеджменту.
10. Непроработанный на современном этапе подход к информационному управлению.
11. Слабая проработанность налоговой и законодательной базы в нашей стране.
12. Усложнение процесса принятия решений в области ценообразования.
13. Скачки курса валют зачастую приводят к намеренным задержкам отправки сырья и материалов по контрактам.
14. Недостаточная проработка системы управления качеством на российских предприятиях. На данный момент TQM в основном сводится к созданию служб ОТК, что не является достаточным для грамотного управления производственными процессами на предприятии в целях достижения поставленных целей [1].
15. Актуальной остается проблема устаревших основных фондов.
16. Слабо проработанный подход к созданию и продвижению корпоративной социальной ответственности российскими компаниями.



Этапы принятия рационального решения проблематики менеджмента

В рамках реализации решения проблем современного менеджмента необходим алгоритм решения. Для принятия рационального решения желательно пройти ряд этапов по анализу проблематики (рисунок).

Несомненно, в менеджменте существует ряд многочисленных проблем, требующих решения, но в рамках данного исследования их объять не представляется возможным, поэтому рассмотрим еще несколько видов проблем, с которыми могут столкнуться менеджеры в своей деятельности:

- общие проблемы, которые присущи для всего предприятия или отрасли;
- общие проблемы, относящиеся к отдельному предприятию, но не знакомые для отрасли;
- уникальные проблемы, с которыми предприятие или отрасль сталкиваются впервые;
- проблемы с мнимой уникальностью, т.е. кажущиеся исключительными, но на практике обладают первичными признаками общей проблемы.

Основываясь на принципах эффективного зарубежного менеджмента, который применяется за рубежом, можно рекомендовать следующие необходимые направления улучшения:

- постановка на первое место не скорейшее получение прибыли, а человека, т.е. сотрудника, начиная от менеджера среднего звена и заканчивая уборщиком;
- формирование умения решать проблемы, связанные с персоналом;
- создание благоприятной среды для работников и демонстрация того, что руководитель готов выслушать каждого сотрудника и помочь решить его проблемы.

Также для решения современных проблем в менеджменте российских компаний можно предложить следующее.

1. Больше внимания уделять подготовке и вопросам переподготовки российских менеджеров на базе ведущих школ экономики и бизнеса [6].

2. Совершенствовать программы подготовки менеджеров в процессе их обучения на этапе получения высшего образования. Больше внимания уделять вопросам формирования корпоративной культуры, управления персоналом и принятия решений в условиях неопределенности.

3. Внедрять в вузах программы обмена студентами для обмена опытом, а также на предприятиях – систему стажировки за рубежом.

4. Внедрять современные системы менеджмента, применяемые в странах Европы и США, а также в других развитых странах с большим опытом ведения успешного бизнеса.

Предложенные мероприятия позволят:

1. Грамотно определять цели и задачи в соответствии с имеющимся спросом на рынке.

2. Адекватно выстраивать систему организации труда на предприятии и избегать неэффективной организационной структуры.

3. Использовать необходимые методы управления в условиях риска и, как следствие, четко определять требуемый уровень риска и грамотно реагировать эффективными управленческими решениями.

4. Добиваться достижения поставленных компаниями целей в обозначенные сроки с максимальной эффективностью.

5. Снижать уровень проблем с персоналом в процессе работы предприятия, что приведет к снижению текучести ценных кадров и конфликтов в организации.

6. Повысить лояльность потребителей к деятельности компании и реализовать важные для общества социальные, экологические и прочие приоритетные проекты.

7. Снижать вероятность кризиса для компании и своевременно и обоснованно разрабатывать комплекс эффективных мер по выходу из кризиса.

Таким образом, мы обозначили современные проблемы менеджмента российских организаций и обозначили подходы к их решению. Вышеперечисленными положениями должен руководствоваться руководитель российского предприятия для обеспечения эффективной работы.

Список литературы

1. *Евтихов О.В.* Ситуационно-поведенческая диагностика лидерского потенциала руководителя // В мире научных открытий. 2017. № 4–1 (16). С. 587–594.

2. *Купцова А.С., Родин Д.В.* Примеры актуальных проблем управления персоналом на современном этапе // Вестник Нижегородского ун-та. 2004. № 2. С. 366–369. URL: <http://www.unn.ru> (дата обращения: 18.05.2019).

3. *Максимцов М.М.* Менеджмент: учебник для вузов / под ред. М.М. Максимцова, М.А. Комарова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.

4. *Маслоу А.Г.* Мотивация и личность / пер. с англ. СПб.: Евразия, 2018. 478 с.

5. *Федорова Л.П., Агафонова С.Н.* Социально-экономическая эффективность управления персоналом: монография. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2010. 164 с.

6. Федорова Л.П., Калинина Г.В. Методы оценки эффективности управления конкурентоспособностью предприятия // Экономические науки. 2008. № 42 (5). С. 204–208.

7. Федорова Л.П., Сиротин Д.В. Возможные изменения в кадровом менеджменте предприятий в условиях кризиса // Состояние и перспективы развития государства и общества в условиях модернизации: диалог науки и практики: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (28 января 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. Ч. 2. С. 207–211.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

А.А. Георгиев, студент, **Д.Е. Михаткин**, магистрант
Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье рассматривается задача управления человеческими ресурсами, необходимая для эффективного управления организацией, как ключевая область для достижения успеха в процессе деятельности. Выделены цели и ожидания субъектов и объектов управления, в качестве перспективы рассматриваются модели управления человеческими ресурсами как составляющие стабильного развития.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами; модели управления.

Особая значимость в управлении человеческими ресурсами заключается в обеспечении эффективной конкурентоспособности и деятельности организации. В ходе рыночной деятельности данная функция нацелена на повышение конкурентоспособности, повышение качества, количества услуг, выпускаемой продукции, повышение производительности труда, а также самого результата. Поэтому управление человеческими ресурсами является главной функцией в процессе управления организацией.

Управление человеческими ресурсами – это эффективное использование знаний, навыков и талантов людей для достижения целей, поставленных задач организации. Также под управлением человеческими ресурсами понимается взаимосвязь между руководством и подчиненными, управление всеми подразделениями и ресурсами организации.

Основная цель управления человеческими ресурсами – достижение высоких результатов и цели при помощи эффективного управления рабочей силой.

Основные характеристики в управлении человеческими ресурсами:

- удовлетворение потребности к управлению человеческими ресурсами позволяет привести деятельность организации к реализации целей;
- применение всесторонних подходов к обеспечению взаимоотношения при помощи теоретических методик и практик;
- достижение подчиненными склонности к выполнению миссии и цели данной организации;
- рассматривание сотрудников как актива или капитала; обеспечивается возможность обучения и развития;
- отношение к человеческим ресурсам как источнику конкурентного преимущества;
- разделение интересов работодателя между сотрудниками;
- осуществление и выработка управления человеческими ресурсами.

Для достижения цели в процессе управления человеческими ресурсами требуется обязательное выполнение ряда задач, которые должны быть выполнены в установленные сроки и в полном объеме.

Задачи, которые решаются при управлении человеческими ресурсами:

- 1) расчет потребности в персонале;
- 2) анализ состояния текущих кадров;
- 3) работа с документами и информацией;
- 4) составление штатного расписания;
- 5) разработка требований к персоналу;
- 6) прямое управление людьми, т.е. лидерство.

Управление – это процессы воздействия, которые влияют на систему организации и порождают такие функции, как: достижение целей, планирование, мотивация, организация и контроль.

Ресурсы – это ценный и полезный источник, который используется для достижения определенной цели и результата.

Наиболее значимым активом организаций считается рабочая сила, которая способна принимать значимые задачи и вопросы для организации.

В настоящее время многие крупные организации активно инвестируют на развитие собственной системы управления персоналом, причем рассматривают это как инвестиции в будущее [4].

Для достижения высоких результатов важно обеспечение такого внутриорганизационного климата, при котором отношения между ра-

ботником и руководителем могли быть более слаженными и продуктивными. Для развития комфортного климата необходимо межличностное сотрудничество и взаимное доверие [3].

В качестве субъекта управления человеческими ресурсами участвуют: руководители, собственники организаций; профсоюзы; поставщики; кредиторы; органы: местного, регионального и муниципального управления (рис. 1).



Рис. 1. Субъекты в управлении человеческими ресурсами и их ожидания

В качестве объекта управления считаются: сотрудники организации, рабочие коллективы, специалисты и служащие предприятий, компаний; сельские поселения и муниципальные образования, кроме того, информационные и промышленные ресурсы (рис. 2).

Предметной областью управления человеческими ресурсами считаются такие механизмы, которые воздействуют на людей с целью эффективного выполнения своих профессиональных функций на основе использования деловых, личностных и профессиональных навыков [5].

От руководителя требуются не только знания и опыт работы, но и талант быть лидером своего дела. Сущность моделей управления человеческими ресурсами заключается в том, что руководитель при помощи анализа работника или события принимает на себя определенный вид поведения. В анализе оценивается уровень знаний, опыта, эффективности выполняемой работы, компетентность и интерес к работе.

По окончании анализа руководитель принимает окончательные решения и применяет определенный стиль поведения для того, чтобы настроить эффективную взаимосвязь с работником для ориентирования его на эффективное достижение цели (рис. 3).

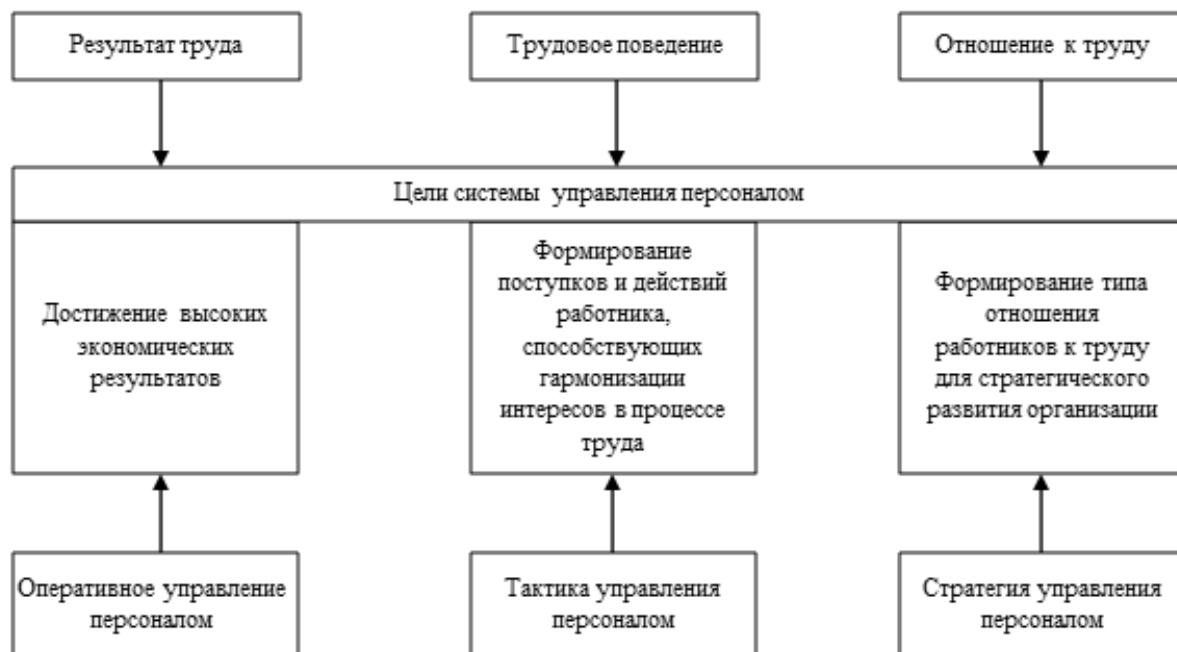


Рис. 2. Объекты системы управления персоналом

Также различают жесткие и мягкие модели управления человеческими ресурсами [2].

Жесткая модель рассматривает рабочую силу в качестве человеческого капитала, с помощью которого можно получить материальный доход. Данный подход к управлению человеческими ресурсами делает упор на интересы организации, также создает упор на необходимости управлять людьми так, чтобы с их помощью достичь высоких результатов и конкурентного преимущества.

Мягкая модель управления человеческими ресурсами выделяет потребность привлечь сотрудников в деятельность и взаимоотношения как с ценным ресурсом и основой конкурентного преимущества, в случае если сотрудники адаптивны и имеют высокие качества навыков. Данная модель делает упор на мотивацию, взаимоотношения в организации.

Управление человеческими ресурсами имеет следующие составляющие: стимулирование и нормирование труда; строгое распределение работы и ее области; персональная ответственность каждого сотрудника организации за выполнение производственного задания и осуществление должностных обязательств; планирование оптимальных

приемов и способов работы для минимизации времени на их выполнение и др. [1].

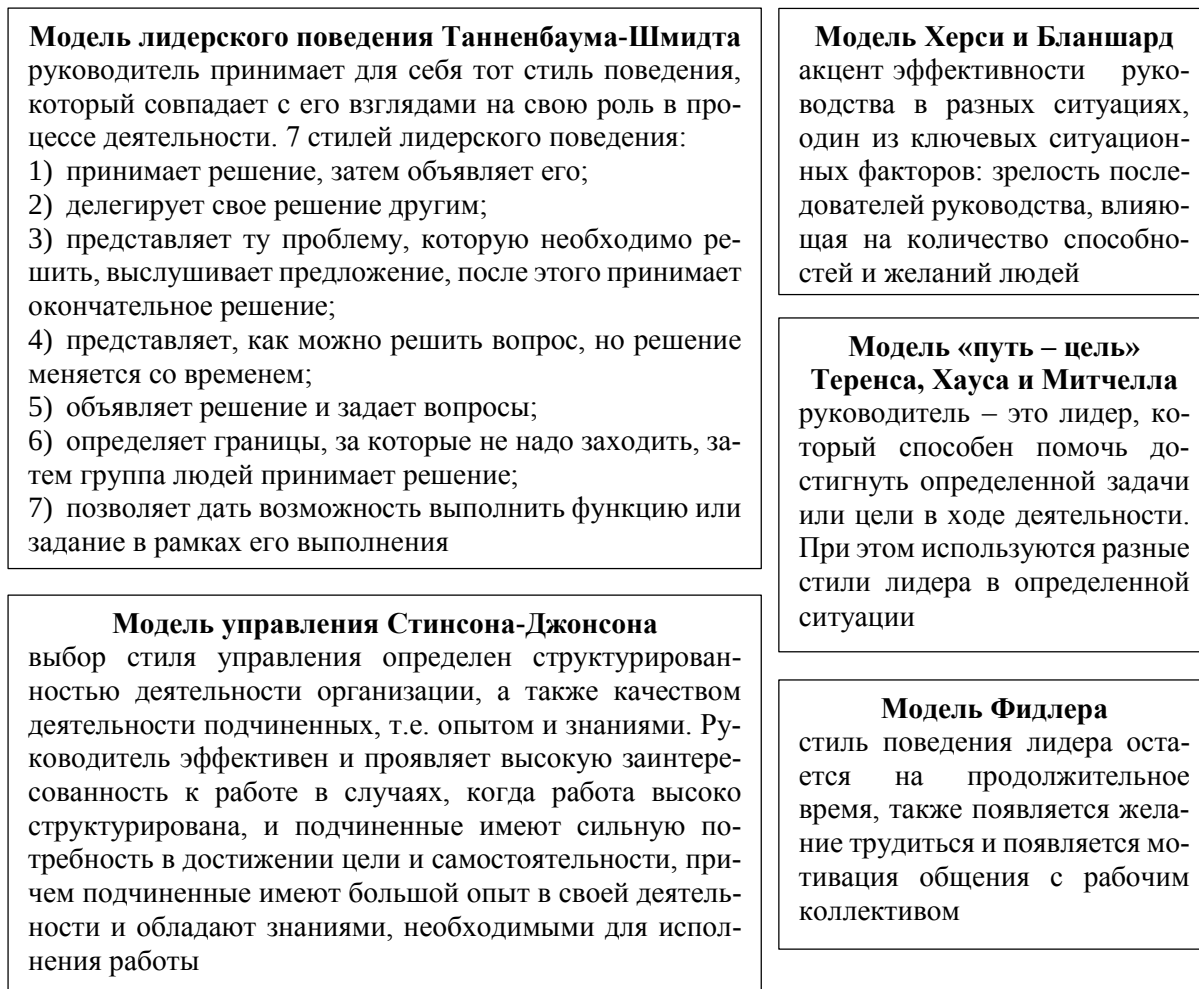


Рис. 3. Сущность моделей лидерского поведения

Таким образом, изучение моделей управления человеческими ресурсами важно для достижения высоких результатов деятельности организации.

Список литературы

1. *Балашов А.П.* Менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. 272 с.
2. *Дейнека А.В., Беспалько В.А.* Управление человеческими ресурсами. М.: Дашков и К°, 2017. 392 с.
3. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (20–21 апреля 2017 г.). Чебоксары: Изд-во Чуваш. гос. ун-та, 2017. С. 137–143.
4. *Егорова Т.Н., Рыбаков А.С., Кудрявцева Т.В.* Малый бизнес и инноватика: новые возможности динамического подхода // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов

Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 73–77.

5. Рыбаков А.С., Егорова Т.Н. Малый бизнес: формы сотрудничества и подготовки кадров // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 159–163.

ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Т.В. Данилова, студент, **О.Е. Рассанова**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье систематизированы подходы к определению инновационной политики на региональном уровне; даны характеристики и раскрыто содержание государственной региональной инновационной политики, обозначены ее составные элементы.

Ключевые слова: инновации; инновационная деятельность; инновационный потенциал; инновационная политика.

Динамичное развитие экономики субъектов Российской Федерации зависит от их способности внедрять новые технологии, продукты, новшества, т.е. инновации. Экономика российских регионов переживает сейчас серьезные по глубине и масштабам преобразования, при этом имеющиеся сегодня в регионах экономические условия до сих пор не содержат реальных предпосылок для самоактивизации инновационных процессов, более того, инновационная деятельность в российских регионах пока слабо развита [1]. В первую очередь это объясняется тем, что государственная инновационная политика в России не реализована в полном объеме, механизмы поддержки субъектов инновационной деятельности не проработаны и слабо внедрены.

Анализ экономической литературы по теме исследования показал, что отсутствуют специальные исследования, посвященные инновационной политике, в научной литературе сущность инновационной политики раскрыта слабо, несистемно, тема должным образом не проработана.

Отдельным аспектам рассматриваемой проблематики, в частности, характеристике понятия «инновации», их систематизации, определению инновационных теорий посвящены труды многих именитых отечественных и зарубежных ученых. Среди них Б. Твисс, Ф. Валента,

Н. Кондратьев, Й. Шумпетер, А. Анчишкин, В. Шугуров, С. Кузнецов, Дж. Риггольмен, Я. Ван Гельдерен и др.

Характеристике современных условий инновационной деятельности в России посвящены работы Л.И. Абалкина, И.В. Бойко, Е.В. Бондаренко, М.В. Ивановой, Е.К. Карпуниной, Е.Г. Кирсановой, М.В. Кудиной и др. И, несмотря на очевидный прогресс в этой сфере научной деятельности, по-прежнему в этом направлении достаточно много спорных моментов. В научных трудах содержание инновационной политики слабо освещено и должным образом не проработано вне зависимости от уровня управления. Более того, проработанный, отлаженный, результативно функционирующий механизм региональной инновационной политики, адекватной современному периоду, отсутствует в большинстве субъектов Российской Федерации, что отрицательно отражается на экономике региона и уровне его конкурентоспособности в целом [4].

Под инновационной политикой понимается комплекс целенаправленных действий (мероприятий), проводимых государственными органами власти и управления с целью формирования условий для прогрессивного и результативного развития инновационной деятельности посредством разработки и внедрения механизма поддержки инновационных программ и проектов (планов), инновационной деятельности в целом.



Рис. 1. Характеристики инновационной деятельности

Понятие инновационной деятельности заложено в основу инновационной политики, поскольку последнее ориентировано, собственно говоря, на ее развитие. Инновационная деятельность – достаточно широкое понятие, поскольку под ней подразумевается деятельность, не только ориентированная на разработку и внедрение инноваций, но и на разработку будущих инноваций, нового или усовершенствованного технологического процесса, на введение нововведений в организации производственного и управленческого процесса. Характеристики инновационной деятельности приведены на рис. 1.

Стоит отметить, что инновационная политика – достаточно емкое понятие, что предполагает обязательность соблюдения комплексного подхода при ее характеристике и изучении. В работах соотечественников обозначено три подхода к определению инновационной политики:

- структурный подход (наиболее представленный в экономической литературе) подразумевает характеристику инновационной политики через совокупность элементов, ее характеризующих: цели, задачи, методы, принципы, рычаги и инструменты осуществления инновационной политики; данный подход заложен в официальное понимание и трактовку инновационной политики;

- политико-экономический подход, где инновационная политика рассматривается через совокупность экономических отношений между государством и иными участниками инновационных процессов;

- государственный подход, предусматривающий характеристику инновационной политики как ветви государственного регулирования, нацеленного на продвижение новой, наукоемкой продукции.

Бесспорно, все эти три подхода имеют право на свое существование, более того, при создании механизма разработки и реализации инновационной политики стоит обратить внимание на все эти подходы. Общие характеристики инновационной политики приведены на рис. 2.

Инновационная политика в Российской Федерации, которая упрощенно сводится к созданию необходимых условий для формирования рынка инноваций и поддержки приоритетных технологических направлений, представлена двумя уровнями: общегосударственным уровнем и региональным уровнем (рис. 3).

Выступая составной частью проводимой региональными органами власти и управления экономической политики, инновационная политика региона представляет собой совокупность методов, способов, принципов и механизмов государственного регулирования инновационной деятельности в регионе, применяемых с целью создания благоприятных условий для развития в нем инновационных процессов, охватывающих все сферы и отрасли деятельности.

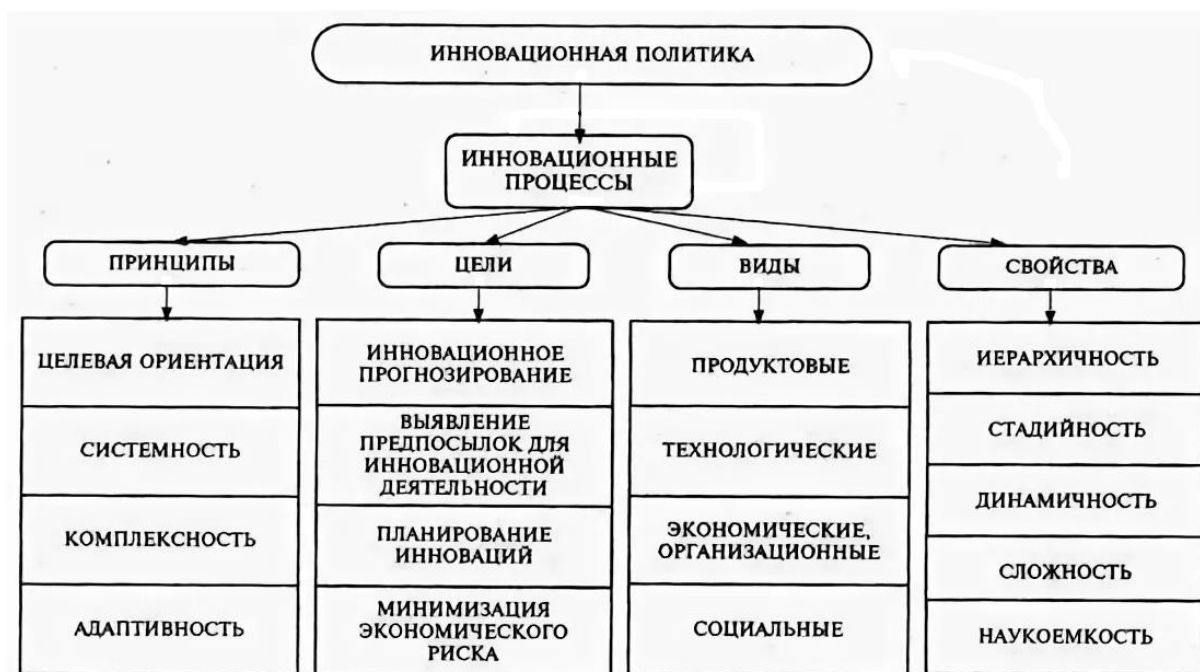


Рис. 2. Общие характеристики инновационной политики

В последние годы на уровне страны и субъектов были сформированы отдельные элементы инновационной политики:

- выработаны основы законодательной базы;
- сформирована развитая инновационная инфраструктура, включающая инновационные технологические центры и технопарки, инновационно-промышленные комплексы, технологические кластеры, наукограды, венчурные фонды, технико-внедренческие зоны и пр. [3];
- внедрен и используется активно и результативно программно-целевой подход к организации инновационной деятельности в регионе, что реализуется посредством разработки и реализации Стратегии инновационного развития, федеральных и региональных государственных программ в области инновационной политики;
- разработан и внедрен механизм поддержки исследований и разработок, научных работ посредством функционирования инвестиционных, венчурных и страховых компаний, бюджетных и внебюджетных фондов, гарантийных структур, стартовых фондов и др.

Проводя инновационную политику, федеральные и региональные органы власти и управления непосредственно организуют масштабную инновационную деятельность в регионе, определяют ее место и значимость в проводимой экономической политике, определяют ее приоритетные направления, перспективы развития, а самое главное, совокупность мер, применяемых для поддержки инновационных процессов, их участников [2].



Рис. 3. Содержание государственной инновационной политики

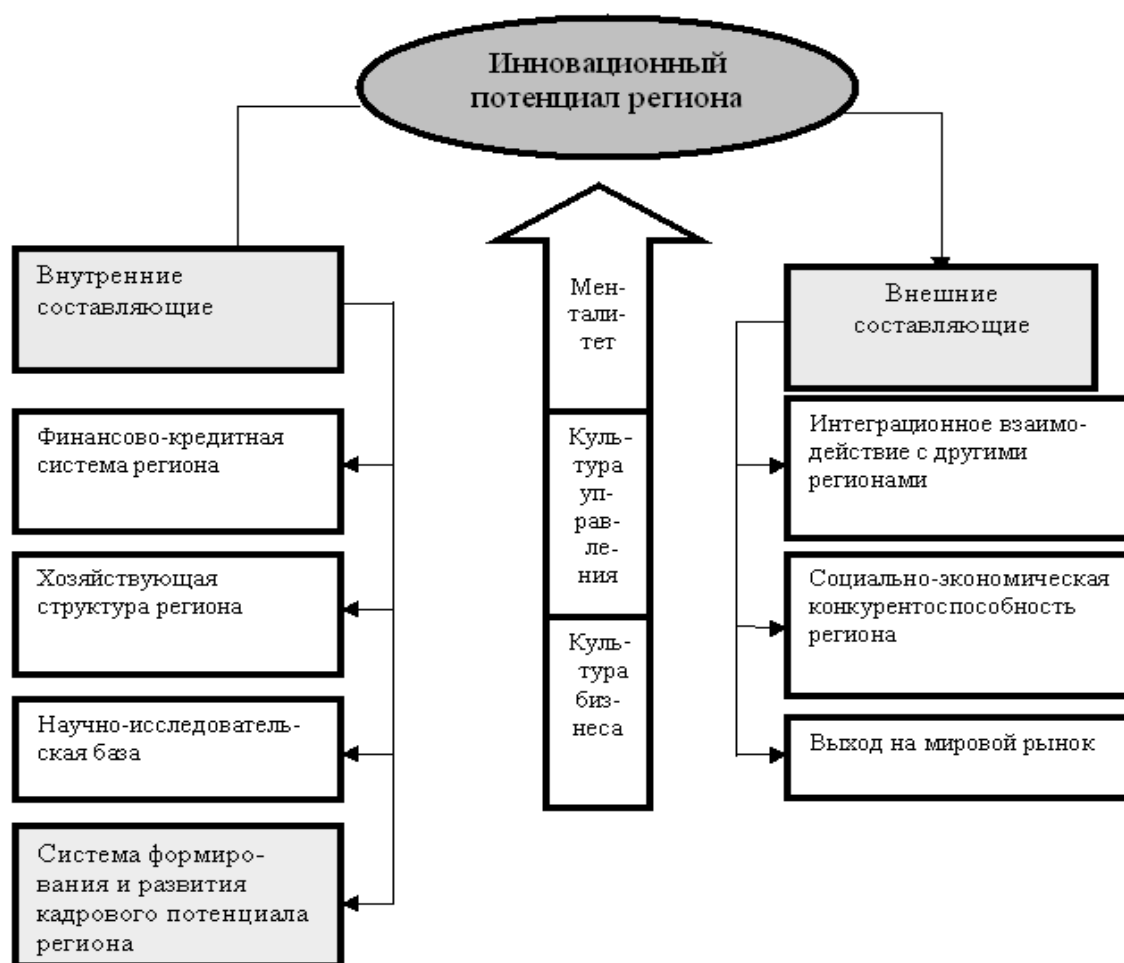


Рис. 4. Характеристика инновационного потенциала региона

Помимо развитой инфраструктуры, успешность и результативность проводимой в нем инновационной деятельности во многом определяется комплексом представленных на территории региона природных ресурсов, менталитетом проживающего в нем населения, структурой регионального хозяйства, его инвестиционной привлекательностью, что в совокупности формирует инновационный региональный потенциал (рис. 4).

Помимо формирования инновационной инфраструктуры, уровень развития которой, ее динамика определяют показатели инновационного развития региона, региональные органы власти и управления совместно и под руководством федерального центра оказывают другие меры мощной поддержки, особенно на этапе формирования инновационной инфраструктуры.

Список литературы

1. Гаврилова М.В., Данилова Н.В. Мониторинг развития региональных экономических систем // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 1 (35). С. 20–28.

2. Глазков В.А., Рассанова О.Е. Социально-экономическое развитие территории: содержание на региональном уровне // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 45–51.

3. Китаева А.А., Гаврилова М.В. Региональное социально-экономическое развитие России на современном этапе // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 89–95.

4. Щетинина К.А., Рассанова О.Е. Экономика региона как объект управления // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 193–198.

КОМАНДА КАК ФАКТОР УСПЕХА ВО ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЕ

С.Н. Демьянов, С.А. Шерне – магистранты
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье сделан акцент на том, что командная работа – это не просто залог успеха работы любого медицинского учреждения, но и обязательный

компонент любой полноценно функционирующей системы, требующий эффективного лидерства, четкого распределения ролей и обязанностей и обеспечения командной динамики и целеполагания.

Ключевые слова: команда; командообразование; управление командами; командный дух и сплоченность.

За несколько последних лет в российском здравоохранении произошел крутой поворот от чрезвычайно централизованной к новой достаточно фрагментарной системе. Проведение радикальной децентрализации выступило основным направлением преобразований с делегированием основных управленческих и финансовых полномочий на местный уровень самоуправления. Масштабы этих изменений в здравоохранении значительны. Ожидания, которые были связаны с переходом на ОМС, оказались пока не реализованными и в связи с этим возникает множество проблем, требующих своевременных решений.

В условиях рыночной экономики снижается эффективность управления лечебным учреждением. Утрата возможностей прямого административного контроля над медицинскими учреждениями в настоящее время пока неадекватно восполняется методами экономического и финансового управления [1]. Господствующим методом отношений с медицинскими организациями до сих пор является выделение финансовых ресурсов вне прямой связи с реальными объемами и качеством оказания медицинской помощи [6]. Это усугубляется тем, что в условиях продолжающегося социально-экономического кризиса система здравоохранения продолжает действовать по затратному принципу, с крайне низкой эффективностью использования ресурсов [2].

В условиях недостаточности ресурсов основной акцент в управлении ставится на кадровый потенциал и его совершенствование.

В статье мы выдвигаем гипотезу и делаем вывод, что командная работа – это не просто залог успеха в любом медицинском учреждении, это еще и обязательный компонент в любой полноценно функционирующей системе. Следует отметить значимость командной работы, которая состоит в том, что эффективная работа в команде помогает сократить количество медицинских ошибок, уменьшить риски для пациентов, а также снизить уровень смертности пациентов. В то же время такой способ работы способствует снижению уровня стресса у медицинского персонала и росту удовлетворенности от результатов его труда. Также растет понимание того, насколько важна гибкость в стилях руководства и управленческих подходах.

Для начала хотелось бы уточнить понятие «команды». Из многочисленных определений точнее, на наш взгляд, выбрана лаконичная трактовка Джона Катценбаха и Дугласа Смита [6], которые называют командой небольшую группу людей, «взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей». По мнению авторов, члены одной команды должны руководствоваться одной целью, располагать взаимодополняющими навыками и брать на себя взаимную ответственность, что применительно к здравоохранению наиболее важно и конструктивно. Действительно, в медицинской среде мы постоянно взаимодействуем с широким кругом людей. Конечный результат и успех любой операции во многом зависит от качества этого взаимодействия. Если раньше всеми процессами занимался «всезнающий» и «всеисполняющий» земский доктор, у которого просто не было необходимости работать в команде, то в медицине XXI в. без навыка работы в команде современному многопрофильному специалисту просто не обойтись. Не обойтись и без постоянного стремления улучшить командную коммуникацию.

Основа любой команды – это люди. С одной стороны, они должны обладать обширными дополнительными знаниями и навыками, необходимыми для реализации поставленной цели. А с другой – они должны быть легкообучаемыми, поскольку командная работа сама по себе представляет образовательный процесс, в ходе которого квалификация работника возрастает [5].

Особую роль среди работников играет руководитель команды. Грамотный руководитель, помимо управления, планирования и контроля, должен организовать и мотивировать трудовой коллектив для совместной деятельности, а также развивать в нем самоуправление. Кроме того, он представляет команду во взаимодействии с окружающими и устраняет внешние препятствия. Чтобы успешно справляться со сложными задачами в сегодняшней динамично меняющейся конкурентной среде, требуется сочетать очень разные стили руководства в зависимости от конкретной задачи. Радует и то, что все больше руководителей сегодня уверенно применяют командный подход, опираясь на личные успехи и опыт [4].

Основу высокоэффективных команд составляют три ключевых элемента: 1) эффективное лидерство и управление; 2) четкое распределение ролей и обязанностей; 3) командная динамика и целеполагание.

1. Сильное лидерство жизненно необходимо для создания сильной команды. Хорошие лидеры выстраивают отношения и гарантируют, что организация, в которой они работают, получает максимальную отдачу от коллектива. Успех лидера может быть измерен его способ-

ностью поддержать всех участников в процессе достижения общего результата. Вычислить такого лидера часто бывает непросто, но если посмотреть на работу команды, можно увидеть, что лучшие группы специалистов, как правило, формируются вокруг сильного лидера.

2. Четкое понимание членами команды своих ролей и обязанностей увеличивает ее продуктивность и повышает удовлетворенность работой. Нечетко сформулированные задачи и цели приводят к потере мотивации сотрудников, разочарованию и наталкивают на мысль покинуть место работы. Так как в медицинских учреждениях сотрудникам приходится работать с разноуровневыми специалистами, многие из них сталкиваются с проблемой принятия решения и ответственности за него. Хороший лидер должен помочь определить роли и обязанности каждого члена команды. Каждый участник, в свою очередь, должен знать свою личную роль, а также роли других. Обязанности могут со временем меняться, и для мониторинга этих изменений необходимо проводить личные и командные встречи [3].

3. У команды может быть эффективное руководство и управление, а также четкие роли и обязанности, но если в коллективе нет согласия или общего стремления к цели, она не сможет быть эффективной. Это и есть командная динамика. Вообще, целеполагание – одна из самых важных проблем в создании успешных команд.

Как правило, коллектив впервые чувствует себя командой лишь тогда, когда командная работа приносит первый успех. Поэтому наиболее оптимальной первой целью для команды будет цель сложная, но достижимая за сравнительно небольшой промежуток времени. Это существенно поднимет командный дух.

Медицинские команды должны научиться ставить перед собой амбициозные цели, направленные на улучшение качества и безопасности медицинского обслуживания пациентов.

Таким образом, ключевыми элементами эффективных команд в медицинских организациях можно считать следующие.

1. Все члены коллектива и медицинские работники должны знать о преимуществах эффективной командной работы. Например о том, что коллективные усилия повышают производительность, результативность, значительно улучшают степень удовлетворенности пациентов и морального состояния персонала.

2. Команда обладает отличительными особенностями и важными характеристиками, как общность целей, взаимодополняющие навыки и умение брать на себя ответственность.

3. Формула командообразования может быть обозначена как:

Эффективное лидерство + четкое распределение ролей и обязанностей + командная динамика и целеполагание (как ключ к успеху) = результат: эффективная команда.

4. Командный дух как индикатор успеха в медицинском учреждении. Сильное лидерство – только часть успеха. Чтобы превратить группу людей в команду, необходимо установить прежде всего теплые и доверительные отношения внутри группы, обозначить четкие линии поведения, определить обязанности, а также позволить каждому честно высказывать свое мнение.

5. Работа в команде зависит от каждого участника. Роли и обязанности должны быть четко определены в начале любой деятельности команды. Медицинские работники должны проходить постоянное обучение в своей области, чтобы эффективно дополнять других членов команды.

6. Целеполагание должно стать ключевой компетенцией руководителя и его команды. При этом конкретные задачи должны обсуждаться всеми членами команды во избежание недопонимания и дальнейших ошибок.

В сложных экономических системах организаций здравоохранения успех отдельных профессионалов, в особенности руководителей, часто измеряется не только их способностью работать в команде, но и их умением создавать высокоэффективные и качественные команды. В условиях современной действительности формирование командного подхода в работе должно стать приоритетной инвестицией любой организации.

Список литературы

1. *Арсютов Д.Г., Павлов А.А., Егорова Т.Н.* Экономическое обоснование и проблемы централизации управления в городской офтальмологической службе // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 25–29.

2. *Арсютов Д.Г., Тишанский В.С., Егорова Т.Н.* Перспективы развития частно-государственного партнерства в здравоохранении // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 30–36.

3. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (26–27 апреля 2017 г.). Чебоксары: Изд-во Чуваш. гос. ун-та, 2017. С. 137–143.

4. Катценбах Дж., Смит Д. Командный подход. Создание высокоэффективной организации. М.: Альпина Паблишер, 2018. 376 с.

5. Рыбаков А.С., Егорова Т.Н. Малый бизнес: формы сотрудничества и подготовки кадров // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 159–163.

6. Тишанский В.С., Егорова Т.Н., Дубов В.В., Дубов В.В. Состояние здоровья человека труда и перспективы развития медицины в сельской местности // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 222–228.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДАМИ КАК ВНУТРЕННИМИ РЕСУРСАМИ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С.Н. Демьянов, С.А. Шерне – магистранты,
Т.Н. Егорова, канд. экон. наук, доц.

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассматриваются проблемы в управлении медицинской организации; раскрывается командный подход к решению выявленных проблем и возможности команды как внутреннего ресурса медицинской организации.

Ключевые слова: команда; командообразование; управление командами; командный дух и сплоченность.

Конкурентоспособность медицинской организации в целом зависит от того, какой персонал ее представляет: это должны быть инициативные, разносторонние, целеустремленные, заинтересованные в самореализации профессионалы, обладающие гибкостью и адаптивностью, высокой степенью самоорганизации.

В здравоохранении руководители среднего и даже высшего звена, обладая данными характеристиками, не всегда могут оказывать влияние на происходящие процессы на макроуровне (например, социально-экономические условия, задействованные ресурсы здравоохранения, организационные структуры и системы управления и т.д. [1]), однако есть возможность повлиять на качество культуры на микроуровне и, прежде всего, командном уровне.

В современных условиях растет число проблем, с которыми сталкиваются медицинские организации как во внешней, так и во внутренней среде. С точки зрения пациентов, основной проблемой выступает качество медицинского обслуживания. С точки зрения персонала, проблемой остается стимулирование и разобщенность разных категорий медицинских работников. По нашему мнению, если рассматривать организации здравоохранения с точки зрения начинающего специалиста или врача, главной проблемой, с которой сталкивается молодой специалист, выступает упадок морали среди медицинского персонала, а также среди клиентов. Все это, на наш взгляд, является предпосылками к росту текучести кадров, старению персонала, проблемам кадрового обеспечения и потере командного духа в целом. Несмотря на то, что, по сути, говорится о молодых специалистах, все же кадровые проблемы все чаще становятся заметными и ключевыми в нашей отечественной медицинской индустрии. Усугубляет эту проблему и разобщенность практикующих врачей и младшего обслуживающего персонала. Это, в свою очередь, приводит к более низкому качеству обслуживания пациентов [5]. Распутывая эту спираль проблем, следует обратить особое внимание на формирование командного подхода в работе.

В современном представлении команда – достаточно сложное явление. Наиболее часто встречается применение рабочей группы или бригады (бригада скорой помощи, хирургическая бригада и т.д.). Именно на принципах команды должна быть построена их работа. Что нужно для того, чтобы эти бригады работали как команды и приносили более высокий результат, на этот вопрос мы попытаемся ответить в нашей статье.

Команда – это группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей.

Какая команда может считаться эффективной – этим вопросом следует задаваться при оценке результативности командной работы.

Сплоченная и эффективная команда – это ресурс, обладающий высоким потенциалом и обеспечивающий конкурентное преимущество. Многие руководители, которые достигли значительных успехов в управлении, смогли создать такое преимущество.

Качество команды зависит от того, как хорошо справляются все ее члены при достижении общей цели. При этом, оценивая эффективность работы команды, необходимо опираться на следующие характеристики: общее видение результата; четкое понимание целей; ресурсы для их достижения; взаимное уважение среди членов команды; знание сильных и слабых сторон друг друга; взаимодоверие; готовность

честно излагать свое мнение; развитие навыков, которые помогают быстро справляться с задачами; определение личных качеств, которые подходят для определенных ролей в команде.

Но для этого необходимо решить ряд проблем и проработать способы преодоления препятствующих условий для формирования эффективной команды. В таблице представлены выявленные проблемы в командообразовании и способы их решения.

Проблемы в командообразовании и способы их решения

Наименование	Способы решения	Результаты
Отсутствие доверия	Укрепить доверие	Открытость и честность
Боязнь конфликтов	Преодоление боязни конфликтов	Способы конструктивного решения конфликтов
Недостаточная преданность делу	Развитие преданности делу	Служение людям, призвание
Уклонение от ответственности	Принятие ответственности	Ответственность за поведение
Невнимание к результатам	Акценты на результатах	Качество медицинской помощи и др.

Для решения проблемы № 1 «Как укрепить доверие» основная сложность укрепления доверия в команде – это открытость. Если члены команды доверяют друг другу, они учатся откровенно и честно признавать свои неудачи, слабости, страхи. Научиться проявлять открытость и доверие к людям – это непростой межличностный процесс, но это первый шаг на пути командообразования.

Решение проблемы № 2 «Преодоление боязни конфликтов» связано с необходимостью обучения основам конфликтологии. Говоря о конфликтах в команде, нужно иметь в виду продуктивные или конструктивные конфликты, которые усиливают эффективность, а не наоборот. Хорошие команды принимают несогласие и убеждают друг друга, ведут споры, участвуют в принятии решений даже тогда, когда кажется, что принять их невозможно. Достижение такого взаимодействия зависит от умения решать конфликты и от навыков лидера. Точка приложения усилий руководителя – не допустить в конфликтах перехода на личности, а строить дискуссии по проблемам команды и конструктивным способам их решения [4].

Решение проблемы № 3 «Развитие преданности делу» – это морально-этический признак, часто ассоциирующийся с призванием и выбором профессии. Преданность делу – это не автоматическое единодушное согласие, а умение расставлять приоритеты и служить людям, быть последовательным в принятии решений.

Проблема № 4 «Принятие ответственности» – это ответственность за поведение. В командной работе определяется как готовность членов команды напоминать друг другу о недостигнутых пока стандартах производительности группы. Это призыв к ответу за поведение, а не за результат. Часто лидеры упускают такую ответственность, но невысокие результаты практически всегда вызваны проблемами в поведении.

Нежелание подводить коллег будет мотивировать в этом членов команды лучше, чем любое наказание. И поэтому такая ответственность не требует постоянного участия лидера. Но он обязан выстраивать ее и вводить в культуру команды.

Даже если команда решила предыдущие 4 проблемы, всегда есть риск упустить из виду результат. Поэтому решение проблемы № 5 «Внимание к результатам» выступает наиболее важным элементом в командной работе. Любую команду всегда будут оценивать по одному критерию – результату.

Руководитель должен установить «взаимопользные нормы», которые поддерживают и качественное обслуживание пациентов, и благополучие и удовлетворенность медицинского персонала [2].

Создание таких поведенческих норм помогает объединить команду и уменьшить трения, споры и разногласия. Кстати, следует признать доказательства в пользу демократии в плане того, что правила и нормы, выработанные самим персоналом, а не руководством, имеют большую силу и охотнее исполняются командой.

Таковыми правилами, нормами и ожидаемым поведением могут быть, например, принцип «критикуешь – предлагай»: самому предлагать идеи и с уважением относиться к идеям других; быть терпимым к коллегам и доверять им; перенимать и передавать навыки для успешной работы всей команды; активно и добровольно участвовать в собраниях и общественной жизни организации. Чтобы хорошо функционировать, командам нужно стремиться к тому, чтобы эти пункты-правила стали основой их повседневной работы. Это особенно важно в медицинских учреждениях с высокой текучестью персонала, где постоянно создаются новые группы и коллективы.

Все эти пункты-правила невозможно реализовать без грамотно выстроенной командной работы всех служб и подразделений медицинской организации, вовлеченности всех категорий специалистов в работу по реализации поставленных задач.

Для поддержания эффективной командной работы необходимо следующее: определение требований к руководителю коллектива и по-

иск способов реализации командной работы на основе этих требований, знание и учет принципов формирования высокоэффективной команды, понимание проблем развития коллектива и своевременный учет ограничений командной работы.

Таким образом, команда – это единый организм, объединяющий индивидуальности, и ее девиз: «В одиночку мы можем многое, вместе мы можем все!».

Список литературы

1. *Арсютов Д.Г., Павлов А.А., Егорова Т.Н.* Экономическое обоснование и проблемы централизации управления в городской офтальмологической службе // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 25–29.

2. *Арсютов Д.Г., Тишанский В.С., Егорова Т.Н.* Перспективы развития частно-государственного партнерства в здравоохранении // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 30–36.

3. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (26–27 апреля 2017 г.). Чебоксары: Изд-во Чуваш. гос. ун-та, 2017. С. 137–143.

4. *Рыбаков А.С., Егорова Т.Н.* Малый бизнес: формы сотрудничества и подготовки кадров // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 159–163.

5. *Тишанский В.С., Егорова Т.Н., Дубов В.В., Дубов В.В.* Состояние здоровья человека труда и перспективы развития медицины в сельской местности // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 222–228.

ИПОТЕЧНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА СТРОИТЕЛЬСТВА ЖИЛЬЯ

В.Н Дорощко, канд. экон. наук

*Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации (г. Гомель, Республика Беларусь)*

В условиях дефицита бюджетного финансирования строительства жилья для льготных категорий граждан все более актуальным становится вопрос перехода к инструменту ипотечного финансирования строительства жилой недвижимости. Вместе с тем нестабильность финансово-кредитного рынка и слабость ресурсной базы обуславливают необходимость создания механизма трансформации подходов к управлению ипотечным финансированием. Статья посвящена рассмотрению возможностей использования ипотечного финансирования проектов государственно-частного партнерства строительства жилья с учетом актуальных вызовов и угроз финансово-кредитного рынка Республики Беларусь.

Ключевые слова: ипотека; жилая недвижимость; государственно-частное партнерство; финансирование; бюджет; льготные кредиты.

Повышение доступности жилья для граждан Беларуси, увеличение доли собственников жилья является приоритетной задачей программы социально-экономического развития страны и общества. Для решения такой задачи существует необходимость формирования рыночной системы жилищного финансирования, которая позволит наиболее полно удовлетворять платежеспособный спрос населения на жилье и иную недвижимость.

Несмотря на признанный мировым опытом факт положительного влияния ипотечного механизма финансирования строительства и приобретения жилья через создание эффективной инфраструктуры местного ипотечного рынка, формирование системы ипотечных услуг, технологическое и финансовое обеспечение предприятий строительной отрасли, развитие банковской системы, уровень участия всей вертикали власти в решении жилищных проблем населения, развитие конкуренции в сфере ипотечного кредитования, уровень благосостояния населения, в Республике Беларусь ипотечное кредитование находится в стадии своего формирования, что обусловлено рядом системных причин:

– жесткой государственной централизацией крупнейших операторов строительной сферы (в Беларуси государственный рынок строительных услуг по состоянию на 01.06.2019 г. составил 67,5 % от общего объема строительных услуг);

– наличием исключительных прав на использование льготной кредитной и бюджетной поддержки у операторов строительства жилья, входящих в состав управлений капитального строительства соответствующего областного или районного исполнительного комитета (в Беларуси количество таких операторов составляет 6 ед. по областям и 1 – г. Минск);

– централизация льготного финансирования, в том числе через выдачу кредитов по ставке ниже рыночной отдельным категориям граждан, у ключевых банковских организаций – ОАО «АСБ «Беларусбанк» и ОАО «Белагропромбанк» (по состоянию на 01.06.2019 г. на данные банки пришлось 85,0 % распределения всего годового объема льготного финансирования программы строительства жилья);

– ограниченность ресурсной базы белорусских банков и ассортимента ипотечных продуктов (из 24 действующих банков по состоянию на 01.06.2019 г. только 11 предоставляли 3–5 продуктов из сегмента ипотечного кредитования) [5].

Начиная с 2018 г. в силу вступил Указ Президента Республики Беларусь «О государственной поддержке граждан при строительстве (реконструкции) жилых помещений» от 04.07.2017 № 240, согласно которому предусматривается введение в гражданский оборот субсидии на уплату процентов за пользование кредитами и субсидии на погашение основного долга по кредитам на строительство жилья (в том числе ипотечные кредиты). Право на получение субсидии на уплату части процентов предоставляется: военнослужащим (в том числе служащим МЧС, МВД и др.); гражданам, имеющим право на внеочередное получение жилых помещений социального пользования; нанимателям жилых помещений социального пользования из числа детей-сирот; малообеспеченным гражданам. Право на субсидию на погашение основного долга совместно с получением субсидии на уплату части процентов предоставляется: многодетным семьям, имеющим троих и более несовершеннолетних детей; молодым семьям, но не всем, а только из числа детей-сирот, инвалидов, чернобыльцев, лауреатов президентского фонда, прокурорских работников, а также проживающие в непригодном помещении, в общежитии или на съемной квартире более 10 лет, или же строящие жилье в малом населенном пункте, городе-спутнике или юго-восточном регионе Могилевской области; иностранным гражд-

данам и лицам без гражданства, постоянно проживающим в Республике Беларусь, которые пользуются правом на получение субсидии наравне с гражданами, если иное не предусмотрено законами и международными договорами [1].

Фактически введение субсидий на строительство жилья есть инструмент снижения нагрузки на бюджет за счет сокращения объема возмещения расходов граждан в части погашения кредитных обязательств, вместе с тем дальнейшая траектория развития рынка ипотечного финансирования строительства жилья остается неясной.

Нами предлагается внедрение механизма ипотечного кредитования с обратным аннуитетом (reverse annuity mortgage). Механизм «обратной ипотеки» предусматривает заключение договора между застройщиком и банком о передаче недвижимости в залог с условием пожизненных выплат со стороны залогодержателя (физического лица) и перехода залога в собственность после смерти залогодателя или возможностью досрочного погашения обязательств на усмотрение физического лица (рис. 1).



Рис. 1. Механизм реализации ипотечного кредитования в системе государственно-частного партнерства строительства жилья

«Обратную ипотеку» можно назвать достаточно гуманным финансовым инструментом, позволяющим помочь малообеспеченным или

проблемным группам граждан, особенно в условиях макроэкономической нестабильности. В зарубежной практике такой тип ипотеки применяется для заклада домов пожилыми владельцами (продажа в рассрочку с правом дожития), а цель такого залога – получение систематического дохода владельцем жилья, так как остаток основной суммы кредита возрастает на всю сумму накапливаемых процентов и на величину производимых периодических выплат. В Республике Беларусь применение механизма обратной ипотеки позволит максимально снизить нагрузку на бюджет за счет стимулирования рыночных механизмов возмещения гражданами стоимости строительства жилья.

В дополнение к развитию института залога жилой недвижимости в будущий механизм государственно-частного партнерства планируется внедрить инфраструктурные элементы закрытых паевых инвестиционных фондов, которые позволят владельцам жилья оптимизировать долговую нагрузку в процессе погашения ипотечного кредита [2; 3].

Общий вид механизма ГЧП при финансировании строительства жилья с использованием обратной ипотеки представлен на рис. 2.

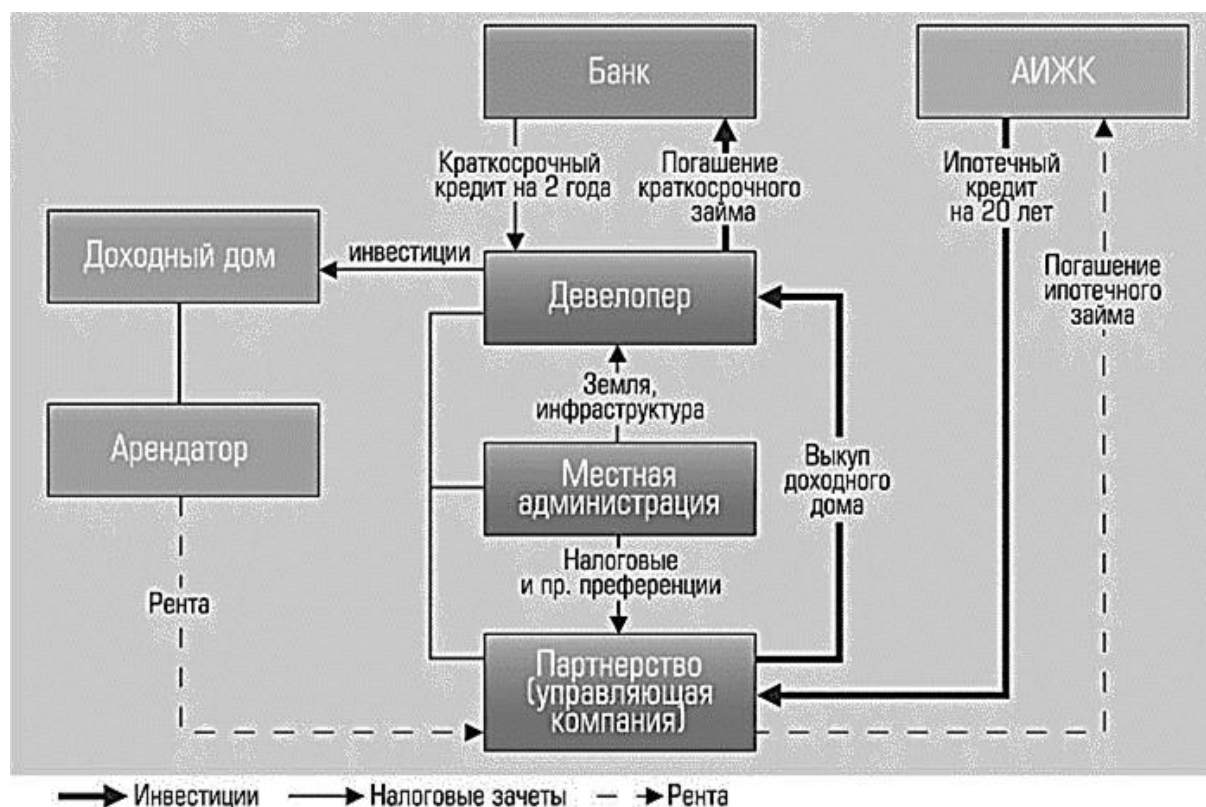


Рис. 2. Общий вид механизма ГЧП при финансировании строительства жилья с использованием обратной ипотеки

Для определения величины платежа по механизму ГЧП финансирования применяется метод минимизации платежей (способ привязан

к амортизации сданного в финансовую аренду имущества, а величина отдельного платежа зависит от того, какая часть стоимости объекта недвижимости погашена с баланса девелопера):

$$\text{ИП} = ((\text{АП} + (\text{ССК} + \text{РДУ}) \times \text{N}/\text{T})) \times (\text{НП} + 100) / 100,$$

где ИП – сумма ипотечного платежа;

АП – сумма арендной платы, включающей в себя операционные расходы девелопера на строительство и управление эксплуатацией объекта недвижимости;

ССК – средневзвешенная стоимость ГЧП финансирования (зависит от структуры источников финансирования: бюджет, банковский кредит, арендные платежи, коллективные инвестиции ЗПИФов);

N – продолжительность расчетного периода;

T – срок действия договора в тех же временных единицах;

РДУ – расходы на дополнительные услуги, связанные с приобретением объекта недвижимости;

НП – норма прибыли девелопера, выраженная в процентах [2; 3].

Рассмотрим экономический эффект от применения механизма ГЧП при финансировании строительства жилья на примере строительства таунхаусов в городе-спутнике г. Минска – г. Смолевичи. Условия финансирования с применением жилищных субсидий и ГЧП финансирования с применением ипотечного кредитования представлены в таблице.

**Сравнительная характеристика бюджетных субсидий
и ГЧП финансирования с использованием обратной ипотеки**

Показатели	Жилищные субсидии	ГЧП финансирования с применением обратной ипотеки
Объем финансирования, тыс. руб.	100 000	100 000
Источники финансирования, %		
- бюджет	100,0	10,0
- банковский кредит	-	60,0
- арендные платежи	-	20,0
- коллективные инвестиции ЗПИФов	-	10,0
Категории граждан, которым доступно жилье	ограниченный круг льготных категорий	без ограничений
Цена финансирования, %	0,5 ставки рефинансирования + 2–3 п.п.	определяется индивидуально с правом ежегодного пересмотра
Срок финансирования, лет	тождественная сроку предоставления кредита	зависит от величины арендных платежей

В первом случае согласно требованиям Указа Президента Республики Беларусь № 240 возможно покрытие 90,0 % от стоимости процентных платежей по кредиту на строительство (покупку) жилья. В среднем, прямые убытки для бюджета при сумме кредита 100 млн руб., ставке рефинансирования 10,0 %, сроке кредитования 8 лет и уровне возмещения 90,0 % от суммы процентных выплат составят 34920 тыс. руб. ($38800 \times 90,0 \%$).

Во втором случае бюджет принимает участие в проекте строительства только в размере 20,0 % от общей стоимости проекта, причем цена капитала определена как $\frac{1}{2}$ ставки рефинансирования Национального банка + 2–3 п.п., т.е. по состоянию на 01.06.2019 г. цена составит 8,0 % ($10,0 \% / 2 + 3,0 \%$), т.е. величина его убытков не превысит 6984 тыс. руб. ($34920 \times 20,0 \%$). Банком определена цена финансирования в размере 14,0 %, девелопером – 12,0 %, доходность ЗПИФов – 8,0 %, таким образом, средневзвешенная стоимость по ипотечному кредиту с обратным аннуитетом составит 10,16 % ($8,0 \% \times 10,0 \% + 14,0 \% \times 60,0 \% + 8,0 \% \times 12,0 \%$), что ниже актуальной ставки по самостоятельному ипотечному кредиту на 3,0–5,0 п.п.

Таким образом, процентный доход при использовании обратной ипотеки составит 49276 тыс. руб. всего, в том числе: для бюджета – 4927,6 тыс. руб. ($49276,0 \times 10,0 \%$), для банка – 29565,6 тыс. руб. ($49276,0 \times 60,0 \%$), для вкладчиков ЗПИФов – 4927,6 тыс. руб. ($49276,0 \times 10,0 \%$).

В заключение отметим, что развитие механизма ГЧП финансирования проектов жилья с применением обратной ипотеки требует активизации девелоперского и проектного финансирования ГЧП-проектов, развития организационного управления финансированием инвестиционных проектов приобретения и разработки и вывода на зарубежные рынки франчайзинговых бизнес-моделей отечественных производителей, а также внедрения практики проектного финансирования в жилищном строительстве [4].

Список литературы

1. О государственной поддержке граждан при строительстве (реконструкции) жилых помещений: указ Президента Республики Беларусь от 04.07.2017 № 240. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 03.06.2019).
2. О государственно-частном партнерстве: закон Республики Беларусь № 345-3. URL: <http://pprbelarus.by> (дата обращения: 12.12.2018).
3. О проектах государственно-частного партнерства: постановление Министерства экономики Республики Беларусь от 27.07.2016 № 49. URL: <http://pprbelarus.by> (дата обращения: 03.06.2019).

4. Основные направления инфраструктурного развития Республики Беларусь в 2017–2030 гг. URL: <http://pprbelarus.by> (дата обращения: 03.06.2019).

5. Финансовая стабильность: аналитическое обозрение Национального банка (2018 г.). URL: <http://www.nbrb.by> (дата обращения: 02.06.2019).

КАДРОВОЕ И ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

И.В. Егоров, Е.В. Ляшик – студенты,

И.В. Григорьева, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье рассмотрены вопросы кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом; выявлены проблемы и предложен порядок организации кадрового делопроизводства.

Ключевые слова: кадровая политика; кадровое делопроизводство; кадровая стратегия; управление персоналом.

В современной экономике успешную организацию невозможно представить без отлаженной системы кадрового делопроизводства, которое является важной частью организации, независимо от вида и масштабов ее деятельности и организационно-правовой системы. Однако в настоящее время отсутствует четко сформулированная концепция кадровой политики и нет жесткой регламентации процедур ее реализации для коммерческих организаций. Кадровая политика представляется как система теоретических взглядов, принципов, норм и правил, устанавливающих основные направления работы с персоналом. В свою очередь, система документационного обеспечения управления персоналом – это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом (рисунок). А кадровая стратегия – система методов и средств управления персоналом, применяемая в течение определенного времени с целью реализации кадровой политики [2].

Документальное оформление всех кадровых процессов, происходящих в организации, требует наличия определенных знаний и умений. Специалист по кадрам занимается не только заполнением унифицированных форм учетной документации, но и ведет трудовые книжки, оформляет трудовые договоры, контролирует своевременность и правильность выполнения всех стандартных кадровых процедур: приема

на работу, увольнения, предоставления отпуска, направления в командировку и не только.

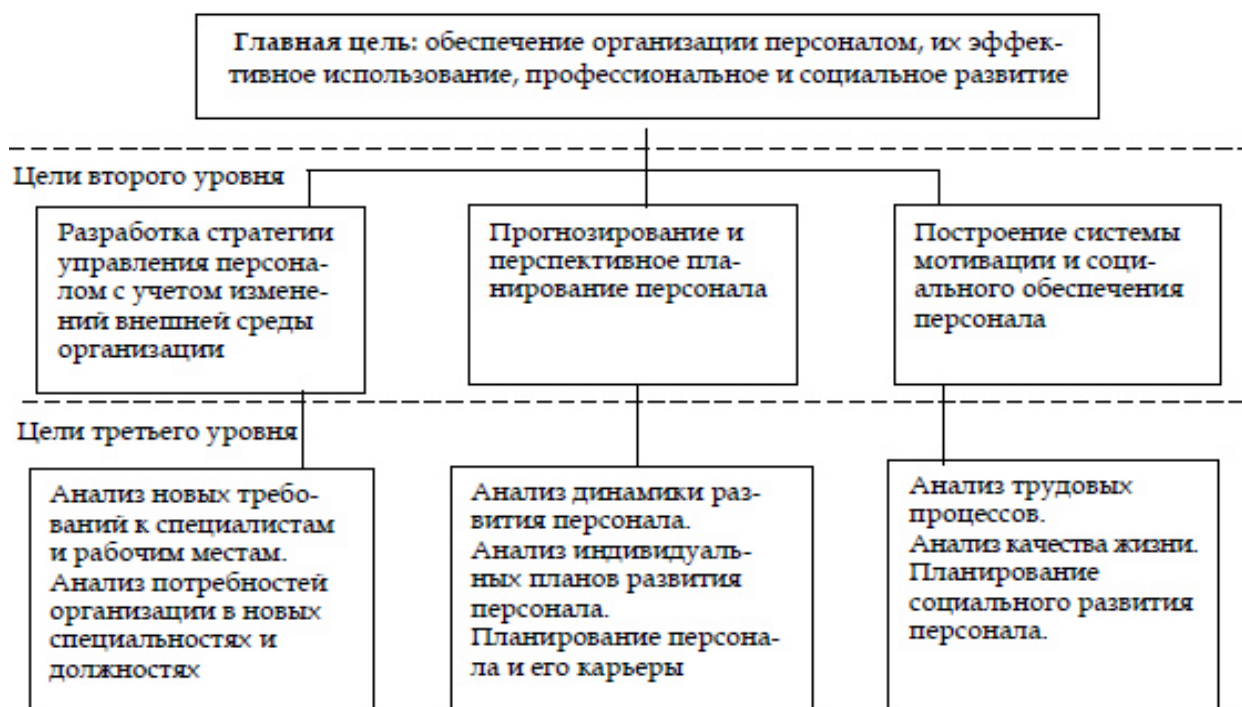


Схема системы документационного обеспечения управления персоналом

Кадровое делопроизводство – внутренняя система управления кадрами, связанная с персоналом, непрерывным процессом документооборота, учетом рабочего времени и расчетом заработной платы. В целом, как работать с документами, каждая организация решает самостоятельно. При этом чтобы организовать документооборот в организации, нужно установить его конкретный порядок. Для этого такой порядок можно закрепить в локальном акте, например, в инструкции по делопроизводству.

На практике документы, с которыми работает кадровая служба, делят на следующие виды: организационные, распорядительные, кадровые, информационно-справочные.

Кадровая служба обычно готовит проекты организационных, распорядительных и информационно-справочных документов. Затем она их согласовывает, издает, регистрирует, учитывает и хранит. Для учета и хранения документов можно использовать номенклатуру дел.

При подготовке организационных и распорядительных документов можно использовать унифицированные документы, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. При этом с 1 января 2013 г. не обязательно применять эти формы (Закон от

06.12.2011 № 402-ФЗ). Организации вместо этого могут разработать свои.

Таблица 1

Виды документов и их состав

Виды документов	Состав
Организационные	1) штатное расписание; 2) коллективный договор; 3) положения и инструкции (например, Положение об оплате труда, Положение о премировании, должностные инструкции); 4) правила (например, Правила трудового распорядка)
Распорядительные	- приказы и распоряжения по вопросам работы с кадрами (например, приказы о приеме, увольнении, переводе)
Кадровые	- документы по личному составу, отражающие движение и учет кадров (например, личные карточки, личные дела, трудовые книжки)

Состав первичных учетных документов, их формы, а также перечень лиц, которые имеют право подписывать такие документы в локальном акте организации, утверждает руководитель организации, например, инструкции по делопроизводству или в приказе.

Таблица 2

Информационно-справочные документы

Блоки ПСД	ПСД
Первый блок – входящая информационно-справочная документация	- указания вышестоящих организаций; - отчеты об исполнении заданий, акты, письма, служебные записки от подчиненных организаций; - письма, договоры, акты и прочие документы от остальных организаций; - заявки, жалобы, предложения граждан
Второй – исходящая информационно-справочная документация	- ответы на входящие запросы; - инициативные и информационные документы организации. Например, предложения, заявки, письма, справки, обзоры, договоры и т.п.
Третий – внутренняя информационно-справочная документация	- внутренняя переписка. Например, докладные, служебные, объяснительные записки; - другие документы. Например, протоколы, планы, акты, отчеты и т.п.

Работу с организационными и распорядительными документами можно строить по следующей схеме: подготовка проекта, согласование, доработка, визирование, подписание (утверждение) руководителем, передача на исполнение ответственным сотрудникам.

Все информационно-справочные документы (ИСД) можно разделить на три крупных блока (табл. 2).

Учет входящей и исходящей информационно-справочной документации следует вести в журналах учета входящей и исходящей корреспонденции. Обработкой входящей корреспонденции может заниматься отдельный сотрудник кадровой службы, например, секретарь или делопроизводитель [1].

Документы могут поступить в организацию по почте, факсу, электронной почте, телеграфу, с помощью курьерской доставки. Работу с входящими документами можно построить по следующей схеме: прием, сортировка, рассмотрение руководством, направление исполнителям.

Когда в кадровую службу поступают запросы, например, для документального подтверждения информации о работнике, работу над ними необходимо проводить в следующем порядке (табл. 3).

Таблица 3

Примерный порядок работы с запросами

Последовательность	Действия исполнителя
1	исполнитель получает запрос и готовит проект ответа
2	проект ответа отправляют на рассмотрение руководителю, а затем на согласование заинтересованным лицам
3	исполнитель дорабатывает проект по замечаниям и готовит его в окончательном виде
4	заинтересованные лица визируют ответ, а руководитель подписывает его
5	ответ передают для отправки

За исключением первой процедуры, такая же схема действует и при подготовке инициативных документов: запросов, уведомлений, просьб, заявок, гарантийных писем.

Особого внимания требует процедура отправки документов, где следует проверить и уточнить: адрес получателя, наличие необходимого числа копий, форму отправки (обычной почтой, электронной почтой или курьером).

Работа с внутренними документами проводится в том же порядке, что и работа с исходящими документами, т.е. сначала формируется проект, потом его согласовывают, дорабатывают, подписывают у руководителя. Затем документ нужно передать на исполнение ответственным сотрудникам.

На практике часто встает вопрос, как организовать кадровый документооборот, если у организации имеются филиалы или обособленные подразделения. Законом не регулируется, как вести кадровое делопроизводство в филиалах или подразделениях. Этот вопрос самостоятельно может решить сама организация.

Таблица 4

Формы документационного обеспечения управления персоналом (ДОУ) [3]

Формы ДОУ	Назначение
Централизованное делопроизводство	В этом случае всю обработку кадровых документов сосредотачивают в одном месте – кадровой службе головной организации
Децентрализованное делопроизводство	При такой форме документооборот распределяют между головной организацией и обособленными структурными объединениями, которые имеют относительно одинаковый набор функций по делопроизводству
«Смешанное» делопроизводство	Такая форма предполагает, что документы оформляют как централизованным, так и децентрализованным способом. Деление обычно происходит по различным кадровым функциям – часть принадлежит головной организации, часть передают в обособленное подразделение

Существуют три формы организации документационного обеспечения управления персоналом в организациях, которые имеют в своей структуре обособленные подразделения (табл. 4).

Выбор той или иной формы зависит от расстояния структурного подразделения от головной организации, какой состав и количество сотрудников в подразделениях, от сложности производственного процесса на местах и можно ли наладить оперативную доставку документов и т.п.

Организации-работодатели обязаны сдавать различным органам сведения о сотрудниках, в частности о среднесписочной численности, вакантных должностях, персонифицированном учете. Отчеты по кадровой тематике сдают в Росстат, службу занятости, пенсионный фонд и военкомат. Полный перечень отчетов, которые организация обязана сдавать в статистику, можно узнать на сайте Росстата (ссылка: <https://websbor.gks.ru>).

Таким образом, мы приходим к выводу, что кадровое делопроизводство в условиях современной организации – это непростая работа, особенно если речь идет о крупной, развивающейся организации, штат которой постоянно расширяется.

Список литературы

1. Григорьева И.В., Борисова А.А. Практические аспекты кадрового учета и расчетов с персоналом по оплате труда в автоматизированной среде // Научно-образовательная среда как основа развития агропромышленного комплекса и социальной инфраструктуры села: материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 85-летию ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА (20–21 октября 2016 г.). Чебоксары: Изд-во ЧГСА, 2016. С. 510–533.

2. Нигматуллина Т.Х., Нигматуллин Р.Ф. Особенности ведения кадровой политики и документационного обеспечения управления кадрами в органах местного самоуправления // Вестник ОГУ. 2014. № 14 (175). URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 15.05.2019).

3. КСС «Система Кадры». URL: <https://www.1kadry.ru> (дата обращения: 16.05.2019).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ ПЕРСОНАЛА

Д.О. Ермолаев, студент, **Н.П. Белова**, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье рассматриваются вопросы процесса подбора и расстановки персонала организации.

Ключевые слова: подбор, расстановка и развитие персонала.

Актуальность темы заключается в том, что отбор и расстановка подходящих людей – важный шаг в формировании бизнеса, так как сохранение и развитие сотрудников с учетом интересов организации имеют решающее значение для успешного управления персоналом.

Подбор и расстановка кадров – одна из важнейших функций управленческого цикла, выполняемых руководящим составом организации.

Под подбором и расстановкой персонала понимается рациональное распределение сотрудников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работника, отвечающими требованиям содержания выполняемой работы, – с другой.

Главной задачей подбора кадров считается определение совокупности людей, способных в ближайшей перспективе занять новые рабочие места (должности), изменить род занятий, исходя из внутренней мотивации, материальных или моральных стимулов.

Расстановка персонала должна обеспечивать систематическое движение сотрудников исходя из результатов оценки их потенциала, персонального вклада, планируемой карьеры, возраста, сроков занятия рабочих мест и наличия вакантных должностей в штатном расписании организации.

Менеджмент компании должен постоянно анализировать и контролировать следующие объективные показатели:

- 1) стабильность и текучесть кадров;
- 2) производительность труда;
- 3) рост выручки после отбора персонала по новой системе.

На основании проведенного исследования были подготовлены 6 рекомендаций по совершенствованию существующей технологии отбора персонала в ООО «Агат».

1. По итогам проведенного анализа выяснилось, что в ООО «Агат» не отработаны должностные инструкции. В должностной инструкции обозначается место сотрудника в компании – его подчиненность (кто его начальник и подчиненные). Это в разы повышает эффективность и прозрачность управляемости. В должностной инструкции максимально кратко, но четко прописываются цели работы сотрудника (для чего существует данная должность) и максимально полно и развернуто – функциональные обязанности по данной должности, вытекающие из целей, т.е. что нужно сделать для достижения названных целей. В должностной инструкции четко прописываются права сотрудника. В должностной инструкции четко прописывается ответственность сотрудника – за что он несет наказание. В должностной инструкции четко прописываются и требования к сотруднику, занимающему конкретную должность. Раздел «Оценка эффективности деятельности» является базой для разработки системы мотивации для этой должности.

2. Сначала необходимо проанализировать возможности для карьерного роста сотрудников данного магазина. Если подходящей кандидатуры пока нет (есть желание работать, но недостает квалификации, опыта работы и т. д.), то начинаем поиск вне компании.

3. Разрабатываются типовые требования к кандидатам на замещение основных вакансий в ООО «Агат».

4. Определяется образ кандидатов. Самый простой и правильный способ определиться с образом кандидата – ответить на вопрос: «Кто наш целевой покупатель?». Описание целевого покупателя и будет

внешним описанием сотрудников, так как приходя в магазин за определенным товаром, клиенты ожидают, что работающие здесь люди понимают их запросы, потребности и интересы. Смотреть на клиентов и копировать их, как в зеркале, в «полевом» персонале.

5. Источники поиска кандидатов. Чтобы правильно выбрать каналы их привлечения, нужно проанализировать, какие информационные каналы использует та или иная целевая «кандидатская» аудитория. Не надо вслепую давать объявления о рекламе во все печатные издания и на все сайты подряд, купив все «рабочие» издания в газетных киосках.

6. Если нет возможности самостоятельно искать персонал, можно поручить эту работу посреднику – кадровому агентству. Но их услуги стоят недешево, и нужно внимательно читать договор на предмет гарантий по найденному сотруднику: срок для бесплатной замены либо возврат части денег, уплаченных за услуги.

Самый рациональный вариант в данном случае – выбрать в качестве посредника не агентство, а фрилансера, с которым можно заключить договора на оказание услуг, где прописать гарантии замены. Он выполнит ту же работу втрое дешевле. Таких людей можно найти на специальных сайтах, ведущим из которых является www.free-lance.ru.

При работе с агентствами следует соблюдать правила так же, как и при работе со СМИ: четко формулировать свои пожелания и выбирать агентство с требуемой специализацией.

7. После подготовки и размещения объявлений о вакансии важно отвечать на все звонки, поступающие от соискателей; уделять внимание всем полученным резюме (по почте, электронной почте, факсу); сотрудничать с консультантами кадровых агентств; проводить собеседования.

8. Претендентам, успешно прошедшим собеседование, предлагается заполнить анкету кандидата и выполнить творческое задание – написать эссе на тему: «Принципы создания постоянной клиентской базы покупателей розничного магазина промышленных товаров».

Это помогает найти именно того человека, который будет «совместим» с корпоративной культурой и правилами работы нашей компании.

В бюджете организации можно выделить следующие статьи расходов при подборе специалиста на должность:

- объявления в СМИ (пресса, телевидение, радио);
- наружная реклама (в метро или другом виде транспорта, билборды и т.д.);
- размещение вакансий на ведущих интернет-сайтах о работе;
- оплата услуг кадровых и рекрутинговых агентств.

Бюджет расходов ООО «Агат» по отбору персонала на 2019 г. составляет 47 тыс. руб.

Ожидаемый экономический эффект от разработки и внедрения системы отбора персонала – снижение коэффициента текучести кадров до 20 % и повышение производительности труда на 15 %.

1. Снижение расходов на выплату компенсаций увольняющимся, поиску и найму новых сотрудников на сумму 125 тыс. руб.

2. Ожидаемые расходы на поиск персонала – 47 тыс. руб.

3. Увеличение выручки 1002 тыс. руб.

Экономический эффект достигнет 1205 тыс. руб. в год.

Оптимизация численности персонала, сохранение положительной репутации и имиджа магазина, создание высокоэффективного коллектива, повышение прибыльности бизнеса – это только некоторые результаты, к которым приведет постоянная работа по совершенствованию системы управления персоналом в рамках отдельной компании в целом, и подбора и расстановки персонала в частности.

Список литературы

1. Белова Н.П., Калинина Г.В., Калинин А.М. Программно-целевой подход в управлении социально-экономическим развитием региона // Вестник Чуваш. ун-та. 2009. № 3. С. 380–386.

2. Белова Н.П., Калинина Г.В., Калинин А.М. Управление экономическими системами: теоретические подходы // Вестник Чуваш. ун-та. 2009. № 4. С. 363–371.

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ НА РЫНКЕ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

Е.А. Загребаева, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассмотрены особенности формирования внутренней среды крупной государственной стоматологической организации, объединяющей десять поликлиник. Представлены цели, задачи, структура объединения, состав, функционирование и взаимодействие ее элементов. Отмечено, что для крупного медицинского учреждения наиболее оптимальной является множественная модель управления, сочетающая в себе линейно-функциональные и дивизиональные принципы управления, усиленная на уровнях стратегического и тактического управления образовательными звеньями эконо-

мической направленности и комплексной системой еженедельного мониторинга деятельности всех подразделений объединения, которая позволит рационально делегировать и разграничивать полномочия управления и ответственность в подразделениях, обеспечивать эффективный контроль исполнения решений и быстроту коррекции рабочих процессов в случаях их отклонения от контрольных показателей.

Ключевые слова: внутренняя среда; организация; централизация ресурсов; множественная модель управления; медицинские услуги; конкуренция.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что современная окружающая среда организации любой сферы характеризуется чрезвычайно высокой степенью сложности, динамизма и неопределенности. Способность планировать свою внутреннюю среду в зависимости от изменений во внешней среде – основное условие обеспечения экономической безопасности организации [1; 3–5].

Внутренняя среда организации – это среда, которая определяет технические и организационные условия работы организации и является результатом управленческих решений [2].

Внутренняя среда крупной государственной стоматологической организации, объединяющей несколько поликлиник, значительно отличается от внутренней среды медицинской организации, включающей одну стоматологическую поликлинику, поэтому состав, функционирование и взаимодействие ее элементов представляют определенный интерес для рассмотрения и анализа.

Под внутренней средой организации обычно понимают перечень всех внутриорганизационных факторов, процессов и ресурсов организации, влияющих на ее функционирование и развитие.

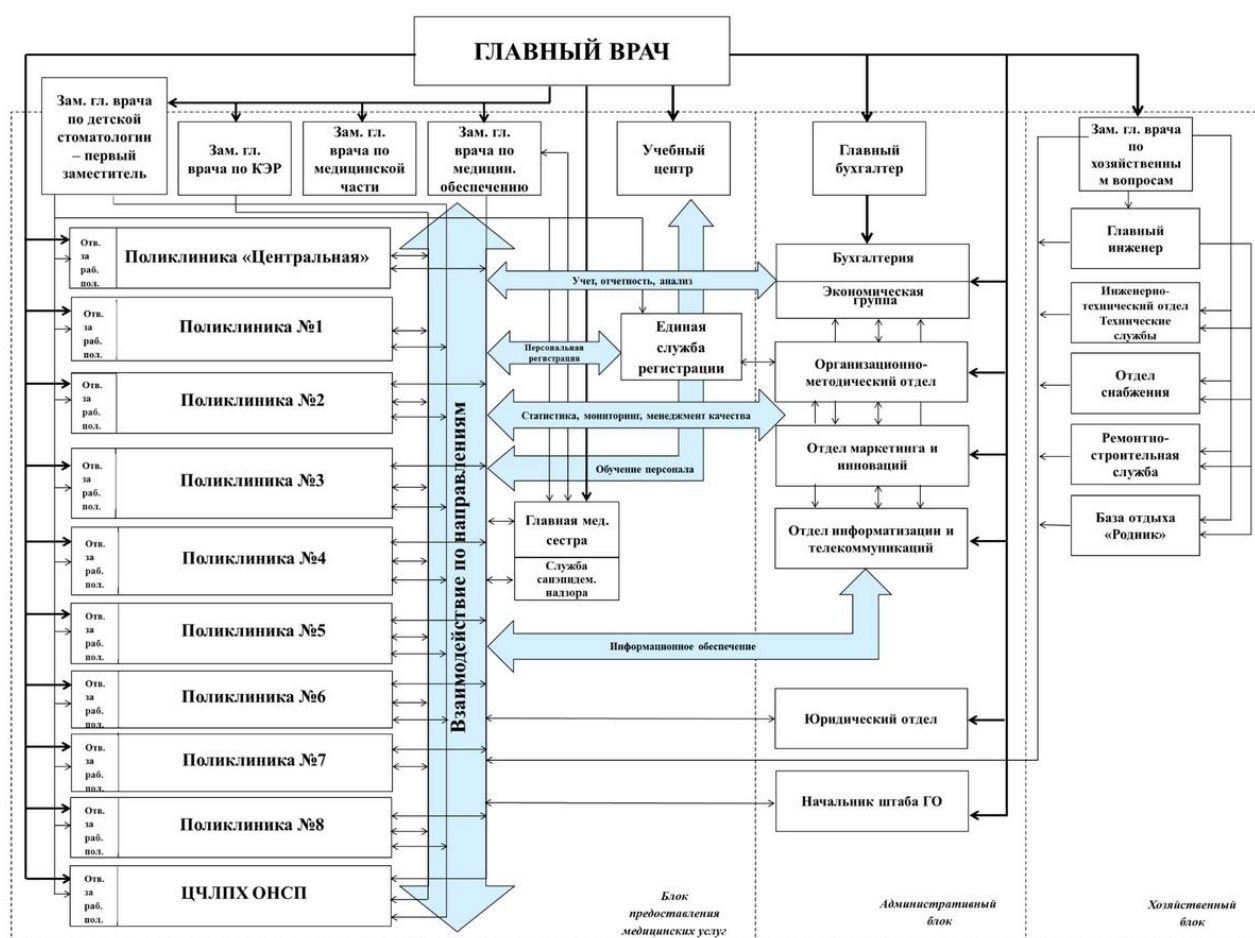
Более распространенный подход выделяет пять основных элементов внутренней среды: цели, структура, задачи, технология, люди [2].

Анализ внутренней среды крупной государственной стоматологической организации проведем на примере успешно функционирующего и динамично развивающегося в форме централизованного объединения стоматологических поликлиник города Чебоксары – АУ «Городская стоматологическая поликлиника» Минздрава Чувашии (далее – Объединение ГСП). Исторически Объединение ГСП сформировалось в процессе политики централизации государственной стоматологической службы. Пилотный проект по централизации был начат Управлением здравоохранения администрации города Чебоксары при всесторонней поддержке Министерства здравоохранения Чувашской Республики в 2004 г. посредством слияния пяти муниципальных стоматологических поликлиник.

Централизация позволила объединить и гибко использовать ресурсы, оптимизировать управление, повысить эффективность работы всех служб. Именно централизация дала возможность приступить к планомерному и поэтапному масштабному развитию объединенной клиники.

На основании анализа появившихся ресурсов была выработана стратегия, определяющая четыре приоритета этапов совершенствования и дальнейшего развития объединения, разработана система мероприятий по их реализации. Первый приоритет определял вопросы совершенствования управления объединенными ресурсами, потребовавшие создания новой организационно-функциональной структуры учреждения; второй – работу с кадрами; третий – модернизацию и развитие материально-технической базы клиники; четвертый – создание источников дополнительного финансирования для развития объединения.

В ходе реализации отмеченных приоритетов, в результате проведенных мероприятий стратегии развития были созданы условия для мобилизации и активизации всех имеющихся ресурсов.



Структурно-функциональная схема Объединения ГСП

В течение 15 лет, прошедших со дня основания, Объединение ГСП накопило богатейший опыт работы в сфере оказания стоматологических услуг, развилось в мощнейшее объединение, включающее десять филиалов, расположенных во всех районах города Чебоксары, создало свои традиции и зарекомендовало себя как медицинское учреждение, предоставляющее услуги высочайшего качества. Это позволило сформулировать конечные цели и сформировать сегодняшнюю сетевую структуру Объединения ГСП (рисунок).

Сегодня, располагая высоким производственным и кадровым потенциалом, Объединение ГСП следует своему основному курсу, направленному на создание конкурентоспособных услуг и максимально полное удовлетворение потребностей пациентов. Главная цель организации – улучшение стоматологического здоровья населения города Чебоксары и Чувашской Республики посредством оказания доступных, качественных и безопасных услуг при качественной работе организации в целом.

В свете поставленной цели определены задачи, решаемые объединением:

- повышение эффективности и результативности деятельности учреждения, его конкурентоспособности, учитывая интересы пациентов, учредителей и трудового коллектива;
- систематический анализ текущих и перспективных требований и ожиданий потребителей и их удовлетворенности услугами учреждения;
- выполнение требований и постоянное улучшение результативности системы менеджмента качества на основе стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2015;
- регулярное обучение и повышение компетентности персонала;
- освоение новых и совершенствование существующих технологий лечения;
- развитие материально-технической базы учреждения – реконструкция и техническое перевооружение филиалов, приобретение новой техники, оборудования, материалов;
- построение взаимовыгодных отношений с поставщиками на основе доверия и партнерства.

Для достижения заявленной цели и решения поставленных задач выбрана концепция, включающая комплексное сочетание следующих составляющих: комфортность помещений, включающая современный дизайн холлов, коридоров, лечебных кабинетов + новейшее оборудование и технологии + высокий профессиональный и этический уровень персонала.

В рамках концепции во всех поликлиниках объединения в процессе строительной, технической и технологической реконструкций лечебных кабинетов, холлов, коридоров внедрены элементы современного дизайна и планировки, установлено новейшее оборудование, обеспечившие высокий уровень технологичности услуг, комфорта и сервиса, включая создание условий для получения стоматологической помощи лицам с ограниченными возможностями.

Объединение ГСП предоставляет пациентам такой набор медицинских услуг и современных технологий, который недоступен большинству конкурентов (например, 3D-диагностика, использование технологий лечения зубов под микроскопом, проведение операций имплантации методом навигационной хирургии под контролем компьютерной томографии, установка как вестибулярных, так и лингвальных брекет-систем, использование в ортопедии технологий CAD-CAM, термопрессования и термоинъекции, технологии нейромышечной стоматологии).

Персонал и его постоянное профессиональное совершенство – основной приоритет развития внутренней среды Объединения ГСП.

Научно-образовательный центр инновационных технологий в стоматологии (Учебный центр), действующий в тесной связи с ОО «Ассоциация стоматологов Чувашской Республики», является основным звеном системы непрерывного повышения профессионального мастерства персонала объединения. При этом передача знаний и практических навыков осуществляется в форме семинаров и мастер-классов, проводимых ведущими специалистами в различных областях стоматологии из России и стран Европы.

Важным элементом системы непрерывного повышения профессионального мастерства персонала объединения является участие сотрудников в конференциях и симпозиумах, конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства.

В клинике качественное и безопасное обслуживание пациентов регламентируется внутренними стандартами сертифицированной системы менеджмента качества организации, действующей с 2010 г., отраженной в Кодексе корпоративной и деловой этики организации. Объединение – лауреат конкурса Марка качества и обладатель хрустального знака «Марка качества Чувашской Республики», присужденного клинике Кабинетом Министров Чувашской Республики в 2013 г. за оказание качественных услуг в сфере здравоохранения, лауреат конкурса «100 лучших товаров России» 2016 г.

Разветвленная сеть поликлиник объединения, самый большой по городу объем предоставляемых услуг, обеспечение высокого качества и безопасности услуг предъявляют особые, повышенные требования к

системе управления объединением, как главному элементу целостной системы менеджмента качества медицинской организации.

В процессе эволюции и совершенствования система управления объединением, исходя из классификации типов организационных структур управления, из классической – линейной, поэтапно преобразовалась в множественную модель, сочетающую в себе линейно-функциональные и дивизиональные принципы управления.

В структуре управления сохранено вертикальное линейно-функциональное подчинение (главный врач – заместители главного врача – заведующие филиалами – заведующие отделениями) и одновременно введено делегирование части управленческих полномочий соответствующего уровня дивизионам – филиалам.

Систему управления объединением можно представить в виде восходящей вверх пирамиды, включающей три замкнутые уровни управления вертикального подчинения: верхний – стратегический, средний – тактический, нижний – оперативный.

Для крупного медицинского учреждения, включающего в себя разветвленную сеть филиалов (поликлиник), трехуровневая система управления, включающая линейно-функциональные и дивизиональные элементы, усиленная на уровнях стратегического и тактического управления образовательными звеньями экономической направленности и комплексной системой еженедельного мониторинга деятельности всех подразделений объединения, может быть рекомендована как наиболее оптимальная с точки зрения рационального делегирования и разграничения полномочий управления и ответственности в подразделениях, эффективного контроля исполнения решений и быстроты коррекции рабочих процессов в случаях их отклонения от контрольных показателей.

Список литературы

1. Васильева С.В., Федорова Л.П., Иванова М.Н. Элементы и методические подходы к анализу делового окружения организаций региона // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 2. URL: <http://www.science-education.ru>.
2. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2017. 329 с. URL: <http://znanium.com>.
3. Литвинова О.В., Калинина Г.В., Андреев В.В., Федорова Л.П. Методические подходы к оценке экономической безопасности предприятия // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 3 (25). С. 62–65.

4. Литвинова О.В., Калинина Г.В., Федорова Л.П. Внешние и внутренние проблемы экономической безопасности кооперативных организаций региона // Вестник Российского университета кооперации. 2017. № 1 (27). С. 36–40.

5. Федорова Л.П., Блау С.Л. Управление реальными инвестициями организации в условиях изменяющейся среды // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 2 (24). С. 59–64.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИХ РЕШЕНИЯ

Е.А. Загребаева, Д.С. Семериков, И.В. Просорова – магистранты
Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Исследованы ключевые проблемы современного менеджмента: усложнение процесса принятия решений в условиях перманентного кризиса, недостаточная проработка системы менеджмента качества, несоблюдение требований корпоративной социальной ответственности российскими компаниями, недостатки в системе подбора и отбора кадров и пр.; предложен механизм решения проблем организационно-управленческой деятельности российских компаний посредством разработки и реализации стратегии управления персоналом.

Ключевые слова: менеджмент; управление персоналом; стратегия организации; внешняя среда; адаптивное управление; корпоративная социальная ответственность; эффективность.

Развитие рыночной концепции хозяйствования происходит у нас с учетом множества трудностей, которые являются специфическими для современного состояния российской экономики. Эффективное функционирование организации и ее подразделений невозможно без постоянного управления их деятельностью, что входит в задачу управленческой системы [1–3]. Экономическая стабильность организации, ее выживаемость и эффективность деятельности в условиях рыночных отношений неразрывно связаны с ее непрерывным совершенствованием и развитием. При этом совершенствование организации должно осуществляться по принципу адаптации к внешней среде. В постоянном стремлении поддерживать соответствие организации условиям внешней среды реализуется принцип адаптивного управления. Он проявляется в динамичном освоении новой продукции, современной техники и технологии; применении прогрессивных форм организации труда,

производства и управления, непрерывном совершенствовании кадрового потенциала [1; 2; 4; 5]. Одним из главных факторов успеха организации является управленческая деятельность, которая постоянно совершенствуется в соответствии с объективными требованиями производства и реализации товаров, усложнением хозяйственных связей, повышением роли потребителя в формировании технико-экономических и иных параметров продукции.

Однако за последние годы развития организационно-управленческой деятельности ученые выделяют ряд ключевых проблем современного менеджмента. Работа в условиях кризиса с тенденцией к ухудшению экономической обстановки усложняет процесс принятия решений в области ценообразования. Скачки курса валют зачастую приводят к намеренным задержкам отправки сырья и материалов по контрактам с целью понять динамику роста цен, что усложняет работу компаний-заказчиков. Недостаточная проработка системы управления качеством на российских предприятиях не позволяет грамотно управлять производственными процессами на предприятии в целях достижения поставленных целей. Слабо проработанный подход к созданию и продвижению корпоративной социальной ответственности российскими компаниями отрицательно сказывается на управлении персоналом и результатах деятельности. На практике часто возникают проблемы неграмотного подбора персонала, что неминуемо влечет за собой проблемы в процессе работы компании и людей в сформированной команде [1; 4; 5]. Данная проблема приводит к возникновению конфликтов интересов и повышению частоты увольнений.

В современных условиях развития конкурентного рынка по всем бизнес-направлениям эффективное функционирование организации, нацеленной на стратегию завоевания, роста и удержания своего рыночного сегмента, в первую очередь определяется степенью развития ее персонала. Как отмечает Ю.Н. Короленко, «в условиях современного быстрого старения теоретических знаний, умений и практических навыков возможность организации постоянно повышать квалификационный уровень своего персонала является одним из самых важных факторов обеспечения ее конкурентоспособности на рынке» [2].

Согласно анализу, проведенному группой исследователей, определено, что в большинстве организаций работники не имеют фундаментальной мотивации для эффективной деятельности – что обуславливает необходимость разработки действенного инструмента – стратегии управления персоналом [1; 3–5].

По мнению А. Маслоу, в основе стратегии лежит стратегическое управление мотивацией людей [3]. С нашей точки зрения, такие выводы актуальны и в настоящее время. Необходимо развивать фундаментальные положения ученого. Автор проводил исследование в середине прошлого века, когда людей, стремящихся к самоактуализации, было мало (до 1 %). Но ситуация изменилась. В условиях высокого уровня информатизации общества каждый человек сознательно и бессознательно стремится к самоактуализации. Как потребитель он отдает предпочтение тому производителю, который с помощью свойств товара будет способствовать его саморазвитию и самоактуализации. Данное положение необходимо учитывать на всех этапах формирования стратегии организации.

Таким образом, понятие «стратегическое управление персоналом» предполагает применение совокупных методов, опирающихся на использование человеческого потенциала организации как ее основополагающего ресурса с учетом типа организационной стратегии для достижения поставленных целей в долгосрочной перспективе.

Стратегия управления персоналом – это не просто создание конкурентоспособного кадрового ресурса. Она позволяет привлекать специалистов и использовать их максимально продуктивно, реализовывать долгосрочные цели, действовать в соответствии с миссией компании, соотносить кадровый менеджмент с направлением развития организации [5]. Итак, организация, целью которой является стратегия развития своего потенциала на современном рынке, стоит на пороге разработки системы стратегического управления персоналом. Следует понимать, что стратегия управления персоналом в первую очередь связана со стратегией организации. Варианты стратегий могут быть разными: предпринимательская стратегия, стратегия динамического роста, стратегия прибыльности предприятия, ликвидационная стратегия, стратегия круговорота или циклическая стратегия и пр. С учетом стратегии развития самой компании меняются и стратегии управления персоналом в данной организации.

Существует много подходов и алгоритмов по разработке стратегии управления персоналом, но в каждой из них выделяют 3 основных шага:

1. Определение требований к сотрудникам исходя из стратегии предприятия:

- состав и структура предприятия, необходимые для реализации стратегии;

- компетенции и качество знаний сотрудников в этой структуре.

2. Оценка текущего уровня компетенций и качества знаний специалистов с целью определить существующий разрыв между предъявляемыми требованиями и фактическим состоянием.

Часто для выполнения двух первых шагов используются PEST-анализ, SWOT-анализ и другие инструменты, помогающие оценить текущие и дальнейшие перспективы.

3. Составление перечня действий, который позволит восполнить разрыв между требуемым и существующим уровнем. В том числе определение источников получения компетенций (например, организация внутренних учебных программ, привлечение специалистов с готовыми компетенциями, обучение на внешнем рынке), а также стоимости данных ресурсов. Таким образом, следует понимать, что как минимум на этих трех китах строится стратегия развития персонала.

Для формирования стратегии, как правило, применяется один из двух способов:

- «сверху вниз» – руководство само определяет стратегию и доносит до подчиненных, распределяя перечни планов и задач по отделам;
- «снизу вверх» – каждый отдел формирует видение своего развития и составляет организационно-технические мероприятия. Далее задумки отделов сводятся в общую стратегию управления персоналом организации.

При втором варианте формирования стратегии сотрудникам важно задать направление, соответствующее типу стратегии предприятия. В противном случае предложенные планы действий могут пойти в разрез с приоритетами руководства и будут не приняты.

В итоге перечень необходимых действий расписывается более детально и превращается в план управления и развития персонала согласно выбранной стратегии. Составляющими плана действий для реализации выбранной стратегии по управлению персоналом являются:

1. Программа адаптации новых сотрудников.
2. План кадровых перестановок, увольнений и найма.
3. Методики оценки и подбора специалистов.
4. Формирование четких требований квалификации.
5. Профориентация.
6. Создание внутренних регламентов и нормативов.
7. Создание стандартов трудовой деятельности.
8. Модернизация и развитие существующих методов прогнозирования потребности в сотрудниках.
9. Создание программ продвижения сотрудников.
10. Разработка способов развития потенциала сотрудников.
11. Улучшение системы мотивации персонала.

12. Выработка приемлемых способов оплаты труда.
13. Способы решения конфликтов и разногласий.
14. Планирование мероприятий социальной поддержки.
15. Варианты обеспечения информацией на каждом этапе стратегии.
16. Перечень необходимых коммуникаций с сотрудниками.
17. Программа аттестаций и оценки эффективности развития.

В зависимости от стратегии и положения компании, стратегия управления персоналом может включать часть перечисленных блоков и комбинировать их в зависимости от потребности.

Таким образом, ключевые проблемы современного менеджмента возможно решить посредством улучшения стратегического управления человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Ильин Д.Д., Федорова Л.П. О кадровом обеспечении муниципальной службы // Проблемы управления современной экономикой: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 декабря 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 256–260.
2. Короленко Ю.Н. Стратегия управления персоналом важнейшая составляющая в управлении организации // Современные технологии управления персоналом: сб. науч. тр. Симферополь, 2016. С. 33–38.
3. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / пер. с англ. СПб.: Евразия, 2018. 478 с.
4. Федорова Л.П., Агафонова С.Н. Социально-экономическая эффективность управления персоналом: монография. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2010. 164 с.
5. Федорова Л.П., Сиротин Д.В. Возможные изменения в кадровом менеджменте предприятий в условиях кризиса // Состояние и перспективы развития государства и общества в условиях модернизации: диалог науки и практики: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (28 января 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. Ч. 2. С. 207–211.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И РУКОВОДСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Ю.А. Затылкина, магистрант, **Н.П. Зыряева**, канд. экон. наук
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье раскрываются методы управления и руководства в организации здравоохранения. В динамике представлены показатели, характеризующие эффективность управления медицинской организацией; предлагаются направления совершенствования методов управления в организации здравоохранения муниципального района.

Ключевые слова: методы; способы; управление; руководство; здравоохранение; организация.

Под здравоохранением понимается система социально-экономических, медицинских мероприятий, а также социальных институтов, деятельность которых направлена на сохранение и повышение уровня здоровья населения. Также здравоохранение можно представить как государственную систему с единством целей, взаимодействием и преемственностью служб, всеобщей доступностью медицинской помощи, реальной гуманистической направленностью [1]. Организация деятельности медицинских учреждений приобретает особую значимость на этапе развития социальной сферы. Несмотря на то, что за последние годы в России удалось сформировать работающую структуру органов управления здравоохранением, проблема разработки и внедрения эффективных методов управления, воздействия на субъекты системы осталась нерешенной. Управленческие проблемы находят свое отражение во всех предлагаемых концепциях и программах реформы системы здравоохранения [4].

Организация деятельности медицинских учреждений приобретает особую значимость на современном этапе развития российского здравоохранения. Условием адекватного развития является признание того факта, что учреждения здравоохранения являются производителями особого товара в форме медицинских услуг.

Специфика управления учреждениями здравоохранения обусловлена тем, что здравоохранение – особая сфера деятельности, существенно отличающаяся от других видов деятельности. Одной из важнейших управленческих задач в области охраны здоровья населения становится достижение целевых ориентиров:

- повышение качества и доступности медицинской помощи за счет эффективного использования ограниченных финансовых, материальных, трудовых и иных ресурсов здравоохранения в условиях быстро-растущей конкуренции на рынке медицинских услуг;

- учреждения здравоохранения имеют особые характеристики, которые требуют модификации общих принципов управления или изменения акцентов.

Во-первых, результатом деятельности является медицинская услуга, что предполагает прямой контакт с потребителем и вовлечение его в процесс оказания. При этом пациенты – основные элементы внешней среды для учреждения здравоохранения, которые не являются пассивным объектом, а реагируют на оказываемое воздействие и тем самым непосредственно влияют на весь процесс работы.

Отсюда вытекает сложность оценки качества и необходимости оказываемых медицинских услуг и, соответственно, результатов деятельности медицинских организаций в целом и труда их сотрудников. Это в большей степени определяет организацию управления в сфере здравоохранения.

Во-вторых, медицинские услуги относятся к социальным услугам. С одной стороны, они помимо непосредственного эффекта для потребителя имеют и общественный, социальный эффект, а с другой – общество признает важность получения гражданами медицинских услуг и свою роль в их обеспечении медицинским обслуживанием.

Для снижения потерь общества от заболеваемости, инвалидизации населения и смертности необходима эффективная деятельность, связанная с внедрением новых принципов, подходов, методов и моделей управления всеми звеньями направлений медицинской организации. Благодаря грамотному управлению и профессиональному подходу:

- повышается доступность оказания качественной и своевременной медицинской помощи;

- наблюдается рост качества жизни и здоровья населения;

- повышается рентабельность и прибыльность деятельности медицинских организаций.

Среди наиболее существенных признаков, влияющих на процесс управления медицинской организацией, отмечают:

- сложность определения качества и измерения результатов работы;

- высокая специализация основной деятельности;

- отсутствие права на неопределенность и ошибку;

- потребность в тесной координации работы различных подразделений;

- высокая квалификация сотрудников. Имея специальные знания и опыт, руководствуясь системой моральных норм и принимая решения о лечении пациентов, они стремятся к самостоятельности и проявляют лояльность прежде всего по отношению к пациентам и коллегам по профессии;

- необходимость контроля со стороны организации за деятельностью врачей, которые непосредственно влияют на определение объема работы и расходов учреждения;

- трудность координации работы в распределении полномочий и ответственности, связанную с двойным подчинением, существующим во многих медицинских учреждениях, особенно в больницах [3].

В качестве медицинского учреждения муниципального района было исследовано БУ «ЦРБ Алатырского района» Минздрава Чувашии, которое включает в себя амбулаторно-поликлиническое звено, стационар, круглосуточный, дневные стационары, параклиническую службу. Численность врачебного персонала составляет 88 чел., средний медицинский персонал составляет 289 чел.

В своей деятельности руководителем учреждения применяются следующие методы управления:

1 группа – организационно-распорядительные методы.

Организационно-распорядительные методы управления позволяют, прежде всего, компенсировать просчеты в планировании, оперативно реагировать на изменяющуюся ситуацию и, внося коррективы, выводить объект управления на новые параметры путем директив, приказов, указаний, распоряжений, резолюций, предписаний и т.д. Этими методами достаточно эффективно можно обеспечивать взаимодействие между отдельными структурными элементами организации здравоохранения. Сюда мы можем включить все нормативные акты федерального, регионального и местного значения и локальной нормативно-правовой базы.

2 группа методов – экономические методы.

Экономические методы в последнее время набирают популярность. К данной группе методов мы можем отнести:

1. Экономический анализ деятельности организации здравоохранения;

2. Методы планирования и прогнозирования;

3. Статистический анализ.

Особое значение имеют методы экономического стимулирования, позволяющие материально заинтересовать работников здравоохранения, создать мотивацию для оказания высококвалифицированной, качественной медицинской помощи.

Выполнение Государственного задания по обеспечению государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи превышает план и составляет по законченным случаям 105,6 %, по койко-дням соответственно 105,7 %.

Укомплектованность врачебным персоналом составляет в 2018 г. 89,7 %, что ниже прошлого периода. Средняя заработная плата врачебного персонала составляет 44242 руб.

БУ «ЦРБ Алатырского района» обслуживает взрослое и детское население г. Алатырь и Алатырского района, в том числе по городу – 34785 чел. и по району – 14558 чел.

В городе и районе неблагоприятная демографическая ситуация, наблюдается естественная убыль населения.

Показатель общей заболеваемости остается относительно стабильным, а показатель первичной заболеваемости имеет рост: БСК, заболевания ЦНС, новообразования.

В 2018 г. увеличилось финансирование деятельности медицинской организации. Большая часть расходов направлена на заработную плату и хозяйственные расходы.

3 группа методов – социально-психологические.

Под данной группой методов следует понимать совокупность средств воздействия на коллектив, на происходящие в коллективе процессы в целом и на отдельных работников в частности. Это умение мотивировать работника к эффективному труду, партнерским отношениям, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

В качестве примеров мы можем привести такие программы, как «Земский доктор» и «Земский фельдшер». В БУ «ЦРБ Алатырского района» по вышеуказанным программам работают 3 врача и 1 фельдшер. Имеются школы здоровья и кабинет отказа от курения, в том числе и для медицинского персонала. В штате есть медицинский психолог, который работает с медицинским персоналом на предмет предотвращения профессионального выгорания и повышения стрессоустойчивости.

4 группа методов – общественные, или коллективные, методы.

Коллективные методы подразумевают демократизацию управления, т.е. расширение участия работников в выполнении управленческих функций. При этом используются такие коллективные организационные структуры: расширенные заседания, участие в коллегии Минздрава ЧР, в медицинских советах, совете медицинских сестер, совете

трудового коллектива. На основании решения коллегии или совета руководителя организации издает приказы, закрепляя тем самым юридически принятые решения [5].

В современных условиях необходимы новые подходы в управлении, основанные на коллегиальном управлении, работе на результат, формировании и выполнении целей и миссии, а также общественном контроле.

Методы руководства напрямую связаны с личностью руководителя. Различают авторитарный, либеральный, демократический, динамичный методы руководства.

В исследуемом учреждении применяется смешанный тип, основанный на авторитарно-демократическом стиле руководства.

В завершение нами предлагаются следующие направления совершенствования методов управления в БУ «ЦРБ Алатырского района»:

1. Непрерывное повышение квалификации и самообразование руководящего состава.

2. Усиление внутреннего контроля за исполнительской дисциплиной и качества оказания медицинской помощи.

3. Создание благоприятных условий для привлечения кадров первичного звена, а также разнопрофильных специалистов, и повышение уровня укомплектованности персоналом.

4. Обеспечение шаговой доступности первичной медико-санитарной помощи.

5. Активизация работы по участию в конкурсах закупок медицинского диагностического оборудования [2].

Динамический стиль становится наиболее популярным в современных условиях и эффективен по своей сути, так как основывается на таких позициях, как:

- творческий подход к решению проблем;
- готовность идти в разумных пределах на риск;
- деловитость и предприимчивость, опора на коллективное мнение и др.

Список литературы

1. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федер. закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 25.06.2018) // Рос. газ. 2018. № 263. 23 ноября.

2. Антипова Н. Совершенствование управления здравоохранением. М., 2017. 55 с.

3. Давидович В.Е. Проблемы развития здравоохранения // Вопросы экономики. 2016. № 12. С. 11–14.

4. *Иванов М.К., Зыряева Н.П.* Роль региона в социально-экономическом развитии национальной экономики // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 94–96.

5. Социальный менеджмент: учебник / под ред. Д.В. Валового. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез» Академии труда и социальных отношений, 2018. 392 с.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО МЯСОПРОДУКТОВОГО КЛАСТЕРА

А.А. Иванов, канд. экон. наук, доц.

*Региональный центр «Высшая школа государственного управления»
РАНХиГС при Президенте РФ, западный филиал (г. Калининград)*

В современных условиях социально-экономического развития страны формируется широкомасштабная задача по модернизации организационно-экономического механизма и упорядочению рыночных отношений отраслей АПК. Существующая модель агропромышленного кластера Калининградской области не является совершенной. В этой связи является актуальным разработка организационной модели регионального мясопродуктового кластера, обеспечивающей пропорциональное и сбалансированное развитие всех отраслей АПК и достижение высоких конечных результатов с целью обеспечения продовольственной безопасности страны.

Ключевые слова: отрасль АПК; эффективно функционирующий рынок мяса; формирование и развитие кластеров; региональный кластер; конкуренция в кластере.

В современных условиях социально-экономического развития страны формируется широкомасштабная задача по модернизации организационно-экономического механизма и упорядочению рыночных отношений сопряженных отраслей АПК – сельского хозяйства, перерабатывающей промышленности, хранения и сферы торговли.

Решение этой задачи связано с разработкой экономически обоснованных рекомендаций, обеспечивающих пропорциональное и сбалансированное развитие всех отраслей АПК и достижение высоких конечных результатов с целью обеспечения продовольственной безопасности страны. Определяющим фактором в реализации этого направления развития является поиск более совершенных рыночных отношений, что становится в настоящее время особенно актуальной задачей.

Уровень развития рынка мяса и мясной продукции оказывает существенное влияние на характер воспроизводственного процесса во всем агропромышленном комплексе. Особенность производства мяса и мясной продукции как товаров делают этот рынок уникальным, и его дальнейшее развитие обусловлено социальными и экономическими факторами. Социальный фактор связан с тем, что отрасли, занимающиеся производством мяса скота и птицы и их переработкой, дают возможность создания ими дополнительных рабочих мест в смежных отраслях АПК. Это способствует снижению безработицы, которая оказывает негативное влияние на демографическую ситуацию и, в конечном счете, на эффективность экономики АПК в целом.

Экономический фактор связан, прежде всего, с наличием резервов для увеличения объемов производств мяса скота и птицы и мясных продуктов, необходимостью вести модернизацию предприятий, их технологическое переоснащение с целью выпуска высококачественной конкурентоспособной продукции широкого ассортимента, прозрачностью и высокой долей налоговых поступлений в бюджет страны.

В последние годы в экономической литературе большое внимание стало уделяться вопросам формирования и развития кластеров. Более широко они рассматриваются применительно к отраслям промышленности; в 2016 г. Минэкономразвития РФ даже была принята «Концепция развития территориальных промышленных кластеров». Ряд крупных работ по теории и практике вопроса, много печатных работ в журналах и сборниках научных конференций касается этих вопросов применительно и к агропромышленному комплексу.

В качестве примера ошибочности, на наш взгляд, методологического подхода к формированию кластера является модель агропромышленного кластера Калининградской области. Исходя из вышеизложенного, представленную модель нельзя признать кластером еще и по следующим причинам. Во-первых, она не отражает конкретный состав вступающих в кооперативные связи родственных отраслей (компаний, предприятий), что является сущностью кластера. Во-вторых, АПК области является территориально-производственным комплексом, который в качестве управляющей надстройки имеет государственный орган – региональное министерство сельского хозяйства, что само по себе противоречит теории и практике формирования кластерных систем.

Знакомство с работами позволяет сделать вывод, что в формировании кластеров, в том числе и в аграрной сфере, доминирует территориально-отраслевой подход, при этом, в основном, в границах отдельного региона, а ядром кластера выступает либо перерабатывающее пред-

приятие, либо крупная вертикально-интегрированная компания. Соглашаясь с таким подходом и считая, что это окажет положительное влияние на развитие аграрного производства, в то же время следует иметь в виду, что при таком подходе, во-первых, возникает разрыв в цепочке стоимости, которая ограничивается лишь сферой производства, слабо или вообще не охватываются вопросы обращения продукции на рынке, что не позволяет выявить и устранить существующие ограничители конкурентоспособности; во-вторых, сохраняется высокая вероятность фактического поглощения предприятием – «ядром» других участников кластера, что повлечет за собой разрушение основ консолидации интересов участников кластера и основного принципа их взаимодействия, который должен основываться на кооперационных началах.

Дополнительно к этому следует сказать, что территориально-отраслевой подход в границах одного региона не соответствует современному уровню развития агропродовольственного рынка, который все в большей степени функционирует на всем рыночном пространстве страны и предполагает интеграцию аналогичных региональных рынков в целях усиления конкурентных преимуществ каждого из них. Ориентация деятельности кластера исключительно на внутрирегиональный рынок малоперспективна с позиции его емкости, ограниченной масштабами потребления и внутренним платежеспособным покупательским спросом, что особенно опасно для крупных специализированных зон общероссийского значения.

Однако значительная часть скота производится в личных подсобных хозяйствах населения, где при существующей системе хозяйственных отношений проблематично обеспечить стабильность качественных показателей, ритмичность поставок скота на убой и получения продукции. Такое положение является одним из ограничителей реализации их продукции на рынке, что сужает рынок сбыта, ведет к снижению закупочных цен и дохода малых сельхозпроизводителей.

Конкуренция в кластере достигается за счет организации в нем нескольких более мелких внутренних функциональных кластеров. Это могут быть кластеры: объединяющие сельскохозяйственных производителей мяса с мясокомбинатами; мясоперерабатывающие заводы с оптово-торговыми и торговыми сетями; сельскохозяйственных производителей со структурами технического обеспечения и обслуживания, ветеринарного обеспечения и обслуживания; распределительные центры и перерабатывающие предприятия с розничными сетями и др. (рисунки).



Организационная схема регионального мясопродуктового кластера

Специфика производства продукции животноводства требует включения в кластер селекционно-генетического центра, который обеспечит формирование маточного поголовья животных, обладающего генетическими показателями, необходимыми для получения качественной и однотипной продукции. В перспективе к кластеру могут присоединиться и предприятия по производству ресурсов, в первую очередь, комбикормовые производства, а развитие кластера и массовое

применение современных технологий создаст потребность в инновациях и кадрах, что будет стимулировать включение в кластер научных и образовательных учреждений. В каждый отдельный кластер должны входить структуры, занимающиеся научным обеспечением данного направления, испытательные лаборатории, внедренческие структуры, информационные центры.

Научно-внедренческое и информационно-консультационное обслуживание, оказывая влияние на развитость того или иного внутреннего кластера, само в значительной степени зависит от его развития, увеличивая число аналогичных структур и улучшая качество оказываемых услуг. Это, в свою очередь, увеличивает спрос на эти услуги, внутри кластера начинается цепная реакция повышения конкурентоспособности и возникает кластерный парадокс, когда собственная конкурентоспособность повышается с ростом конкурентоспособности «ближних конкурентов». В дальнейшем к данному кластеру могут присоединяться и другие связанные структуры, технопарки, отдельные информационно-консультационные службы, оптово-торговые компании и др.

Для управления кластером необходимо создать совет, в состав которого, кроме руководителей объединяющихся предприятий, целесообразно включать представителей региональных органов власти. Совет кластера имеет чисто координационные и аналитические функции, а решение перспективных задач во внутренних кластерах основывается на методологии индикативного планирования и долгосрочных договорных отношениях.

Формирование такого кластера будет способствовать вовлечению в него товаропроизводителей мяса и мясной продукции с небольшими объемами товарной продукции, которые не в состоянии самостоятельно выйти на оптовый рынок, переводу товародвижения всех видов продукции в организованное русло, но самое главное, усилению конкуренции на отдельных сегментах рынка мяса и мясной продукции и повышению на них доли отечественных товаропроизводителей. В целом кластерную политику можно рассматривать как новый инструмент развития, способствующий снятию барьеров в развитии межотраслевых и межсекторальных экономических связей.

Таким образом, для дальнейшего развития и организации эффективно функционирующего рынка мяса необходимо разработать организационно-экономический механизм. При его разработке необходимо учитывать зарубежный и отечественный опыт, который включает в себя: подготовку нормативно-правовой базы; формирование системы государственного управления и регулирования; инфраструктуру товародвижения; ресурсное обеспечение программных мероприятий. На

уровне региона необходимо подготовить нормативно-правовую базу функционирования рынка мяса, в которой должны быть определены виды объектов, их характеристики, механизм государственной поддержки и экономического регулирования. Кроме того, необходима также подготовка нормативных актов, упорядочивающих взаимоотношения участников рынка, а также необходимо разработать схемы размещения предприятий инфраструктуры товародвижения. Организационно-экономическая модель развития рынка мяса должна включать в себя: организационно-правовые формы предприятий; географическое месторасположение в городе, районе с точки зрения транспортных и иных коммуникаций; консолидацию усилий и интересов областных, городских и районных органов власти; заинтересованность финансово-кредитных учреждений, а также государственных организаций, отвечающих за качество и безопасность продукции и способность регионального бюджета финансировать.

Список литературы

1. *Гаврилова М.В., Данилова Н.В.* Мониторинг развития региональных экономических систем // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 1 (35). С. 20–29.
2. *Иванов А.А.* Анализ систем управления и эффективности использования финансовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях Орловской области // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2018. № 7 (40). С. 101–112.

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

А.В. Иванов, магистрант, **И.В. Григорьева**, канд. экон. наук, доц.

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассмотрены вопросы формирования положения об оплате труда на законодательном уровне и дана характеристика основных ее разделов, типичных для большинства организаций среднего бизнеса. Проведен комплексный анализ теоретических конструкторов оценки экономической эффективности положения об оплате труда работников организации, который, по мнению авторов, позволит выявить скрытые возможности для усовершенствования и развития собственной системы оплаты труда.

Ключевые слова: положение об оплате труда; расходы на персонал; комплексный анализ; оценка системы оплаты труда; экономическая эффективность.

Важнейшим фактором, обеспечивающим эффективность деятельности организации на любом ее уровне, является политика оплаты труда и ее мотивационный характер. Проблеме оплаты труда уделяется достаточное внимание в научных исследованиях и в экономической литературе. Однако вопросы экономической эффективности положения об оплате труда организации рассматриваются крайне редко. Этими обстоятельствами обуславливается актуальность проблемы формирования, реализации и оценки эффективности положения об оплате труда.

В целом, положение об оплате труда включает в себя описание существующего в организации порядка расчета и оплаты заработной платы, системы поощрения и материального стимулирования ее работников и представляет собой полностью оригинальный документ отдельной организации, так как его типовой формы не существует.

Законодательством не установлены специальные требования к содержанию положения об оплате труда. На практике каждая организация, опираясь на нормы трудового законодательства и в зависимости от отраслевых особенностей, финансового состояния, масштабов бизнеса, самостоятельно решает, какие обязательства перед работниками зафиксировать в локальном нормативном акте, не нарушая норму ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ [1].

Стандартно документ включает такие разделы:

1. Общие положения. Здесь указывается, как происходит оплата труда, начисление зарплаты, чем регламентирован ее размер, как определяется оклад, от чего зависит его сумма. Также в Общих положениях предлагается рассмотреть такие важные вопросы, как нормы рабочего времени, существующие ставки, валюта выплат, удержания.

2. Доплаты. Этот раздел содержит порядок назначения дополнительных выплат, их виды, возможные и предельные размеры.

3. Премии за успешный труд, результативное исполнение обязанностей. Тут последовательно расписываются, когда и в каком размере руководитель обязуется выплачивать премии, основания для поощрения, нюансы для разных категорий сотрудников. Если на предприятии есть отдельный документ, регламентирующий вопросы премирования, достаточно сослаться на него.

4. Компенсации.

5. Надбавки.

6. Размер и случаи выплаты материальной помощи.

7. Порядок индексации. Способы индексации могут быть разными. Традиционно используется определенный точный коэффициент, но допускается и утверждение применения любого другого способа, например, с учетом финансовых результатов деятельности предприятия. Законодатель в ст. 134 ТК РФ обязывает работодателя обеспечивать повышение заработка в случае изменения потребительских цен. Таким образом, прямой зависимости от уровня инфляции нет.

8. Иные выплаты. В данном разделе обычно упоминают о выходных пособиях.

9. Ответственность работодателя. Имеется в виду защита прав трудящегося на случай задержки или невыплаты заработной платы.

По желанию работодатель может добавить дополнительные пункты. Например, где-то предусмотрены надбавки, а где-то – нет. Одни устанавливают предел совокупного размера доплат, другие их не ограничивают.

Чтобы понять, насколько эффективна принятая в положении система оплаты труда в организации, стоит провести комплексный анализ:

- расходов на персонал;
- результативности работы сотрудников;
- мер по удержанию персонала.

Оценку эффективности расходов на персонал следует начать с анализа их структуры. Для этого штат сотрудников лучше представить в виде иерархии, выделив основные группы, например: производство, продажи, администрация. Каждую из групп нужно разбить на подгруппы в соответствии с организационной структурой организации – отделы, цеха и т.д. В небольших организациях (до 50 человек) детализировать можно до отдельно взятого сотрудника, поскольку в таких организациях зачастую отделы могут представлять один или два специалиста. Определившись с организационной структурой, необходимо распределить сами расходы на персонал в следующей последовательности:

1. Постоянные прямые расходы: фиксированная часть (оклад).

2. Переменные расходы:

- оплата сверхурочных часов;
- бонусы – выплаты за выполнение определенных показателей, задач (индивидуальных, групповых/отдела, организации в целом);
- годовые бонусы (годовая премия, связанная с прибылью компании);
- премия за перевыполнение плана – дополнительные выплаты при увеличении производительности труда;

- начисления с фонда оплаты труда.

3. Прочие расходы:

- льготы на питание;
- доплаты по больничным листам;
- добровольное медицинское страхование;
- оплата обучения.

Такое представление данных позволит без дополнительных расчетов выявить узкие места в существующей системе оплаты труда.

Рассмотрим пример нескольких негативных факторов, которые можно обнаружить при анализе структуры расходов на персонал, и пути их исправления:

- слишком большие расходы на оплату сверхурочных работ. Необходимо оценить объективность полученных сумм расходов и, возможно, принять решение о найме дополнительных сотрудников;
- большая доля фиксированных выплат;
- слишком большая доля расходов на поддерживающий персонал, а также ее рост при неизменном объеме доходов компании. Необходимо проверить должностные инструкции и объем выполняемых работ сотрудниками отдела кадров, бухгалтерии, юридического отдела и т.п., чтобы выявить, объективны ли объемы расходов на них.

Анализ эффективности работы персонала можно произвести по показателям, связанным с результатами деятельности как отдельного подразделения, так и организации в целом. В предлагаемой модели выделены следующие показатели:

- среднее значение постоянных расходов на одного сотрудника;
- среднее значение переменных расходов на одного сотрудника;
- процент выполнения установленных ключевых показателей эффективности (KPI).

Эти данные лучше рассматривать в сравнении с итогами прошлого периода. Затем проанализировать общее изменение расходов на персонал подразделения и организации в целом, динамику средних постоянных и переменных расходов на одного сотрудника, сопоставляя их с процентом выполнения KPI каждым подразделением. Отдельно стоит рассмотреть, как изменилась выручка и операционная прибыль организации, повлияли ли на их величину рост или снижение расходов на персонал.

Для эффективного управления принятой в положении системой оплаты труда нужно как можно больше выплат сотрудникам увязывать с целями организации, отдела или индивидуальными показателями. Чем выше должность и уровень ответственности, тем больше доход зависит от достижения поставленных задач.

Чтобы понять, эффективна ли система оплаты труда и удовлетворен ли ею персонал организации, нужно оценить, насколько стабилен имеющийся штат сотрудников. Для этого необходимо вычислить коэффициент текучести кадров по следующей формуле:

$$K_{\text{тек}} = O_{\text{ув}} / O_{\text{ср}},$$

где $O_{\text{ув}}$ – число уволившихся за год сотрудников;

$O_{\text{ср}}$ – среднесписочная численность рабочих.

С особым вниманием нужно отнестись к увольнению руководящих сотрудников, поскольку их отток оказывает большее влияние на работу как отдельного структурного подразделения, так и организации в целом, чем уход рядового специалиста. К примеру, увольняясь, топ-менеджер может увести с собой налаженные связи, клиентов и т.д.

Стоит рассмотреть и расходы на обучение персонала. Анализ эффективности инвестиций в обучение персонала поможет выяснить, не тратит ли руководство организации слишком много средств на развитие сотрудников, которые вскоре покидают ее. Это особенно целесообразно, если у организации долгосрочные или дорогостоящие программы обучения, повышения квалификации [2].

При оценке эффективности системы оплаты труда нелишне сравнить средний расход на одного сотрудника по каждому отдельно взятому подразделению со средним показателем по компании в целом. Для этого дополнительно можно провести бенчмаркинг и сравнить имеющиеся показатели с аналогичными по рынку, отрасли и т.д. Бенчмаркинг с компаниями-конкурентами или аналогами поможет выявить скрытые возможности для дальнейшего усовершенствования и развития собственной системы оплаты труда, а также изучить и применить лучшие практики для оптимизации расходов на персонал и повышения его мотивации [3].

Завершить оценку системы оплаты труда можно опросом – провести анкетирование сотрудников, узнать, удовлетворяют ли их текущие условия, выявить сильные и слабые стороны действующего порядка оплаты вознаграждений. Если сотрудники не удовлетворены фиксированной частью своей зарплаты, стоит провести анализ рынка труда и определить, соответствует ли она средней по рынку и отрасли. Если персонал недоволен имеющимися программами развития (обучением, семинарами, тренингами), тогда необходимо проанализировать объем средств, выделяемых на данные программы, желательно в динамике. Сравнение с предыдущими периодами поможет выявить некоторые зависимости.

Таким образом, обобщая вышеизложенное, можно отметить, что комплексный анализ позволяет дать объективную оценку эффективности принятого положения об оплате труда и уровня ее мотивационного характера организации.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018). URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Григорьева И.В. Формы и способы повышения квалификации в контексте реализации профессиональных стандартов // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 1 (35). С. 29–34.
3. Как оценить эффективность расходов на персонал // Практический журнал по управлению финансами компании. URL: <https://fd.ru> (дата обращения: 19.05.2019).

ПОИСК ПОДХОДЯЩЕГО МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОПТИМАЛЬНОГО БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ, РАБОТОДАТЕЛЯ И ГОСУДАРСТВА

А.В. Иванов, магистрант, **И.В. Григорьева**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассмотрены экономические интересы наемного персонала и работодателя, роль государства как регулятора трудовых отношений. Предпринята попытка поиска подходящего механизма реализации и обеспечения сбалансированности интересов работников, работодателя и государства.

Ключевые слова: заработная плата; персонал; работодатель; государственное регулирование оплаты труда; МРОТ.

Особо важной проблемой, которая не разрешена до настоящего времени, является противоположность экономических интересов наемного сотрудника и работодателя. Экономический интерес наемного персонала состоит в эффективном использовании его собственности на способности к труду и заключается в максимизации заработной платы. Таким образом, интересы наемного сотрудника направлены на получение стабильного источника дохода и комфортного места работы, а также удовлетворение вторичных потребностей, в том числе самореализации.

Потенциально интерес наемного работника конфликтен интересам собственника. Необходимо отметить, что экономические интересы наемного сотрудника и работодателя разнонаправленные: сотрудник продает свои способности к труду для удовлетворения потребностей, в первую очередь первичных, а работодатель, он же владелец бизнеса, — для получения прибыли.

Несмотря на противоположность экономических интересов, есть и нечто общее, а именно возможность получения дохода. При рассмотрении данной проблемы под таким углом можно уверенно предполагать эффективное выполнение сотрудником своих обязанностей.

Вместе с тем проблемы согласования интересов сотрудника и работодателя рассматривались в разные времена. Изначально предполагалось, что рынок является саморегулирующейся системой, но впоследствии от данного мнения отказались в пользу регулирования отношений государством при помощи экономических, социальных, законодательных и административно-организационных инструментов.

Для решения обозначенного противоречия необходим комплекс мероприятий, реализуемых государством и коммерческими организациями. В данном механизме государству необходимо создать нормативно-правовые основы, регулирующие предпринимательскую деятельность, а от представителей бизнеса требуется выполнение данных норм социально ориентированного поведения. Социально ориентированное поведение предпринимателей включает в себя согласование экономических интересов наемных сотрудников, отказ от максимизации прибыли за счет персонала или общественных интересов.

Эволюция социально-трудовых отношений интересов выразилась в разрешении противоречий экономических интересов «сотрудник — работодатель» благодаря социальному партнерству. Развитие экономических интересов формирует социальное согласие и в конечном счете приведет к социальной стабильности в обществе.

Применение системы социального партнерства стало одним из способов достижения социальной гармонии между профсоюзами, представляющими интересы наемных сотрудников, государством и предпринимателями. Внедрение системы социального партнерства имеет значительный экономический эффект, поскольку несогласия между группами наемного персонала и работодателями приводят к потерям рабочего времени и упущенной выгоде с обеих сторон из-за срывов трудового процесса. Для достижения трудовых соглашений необходимо разрешать разногласия путем обсуждений при независимом участии правительства.

Увеличение заработной платы, граничащее с увеличением благосостояния населения, является основным представлением наемного персонала об идеальном рабочем месте. Величина оплаты труда, ее индексация значительно интересуют каждого сотрудника. Однако на практике индексация зарплаты осуществляется не во всех предприятиях, а сама величина индексируемой прибавки настолько низка, что не соответствует темпам инфляции в экономике страны или региона. Для увеличения зарплаты персонала должны быть предпосылки. Среди которых выделяется экономическая обоснованность, рентабельность и прибыль, которые намного больше среднеотраслевых показателей и уникальные или редкие личностные характеристики отдельных сотрудников.

Однако рост зарплаты невозможен без экономического обоснования. Фактором, потенциально позволяющим повышать оплату труда, является распределение валового внутреннего продукта. Но прирост ВВП Российской Федерации в последние годы не дает реальной возможности повышения заработной платы.

Еще одним фактором роста зарплаты может выступать совершенствование структуры оплаты труда и расходов предприятий. Влияние данного фактора проявится при уменьшении налогового бремени и страховых взносов организаций, цен и тарифов на энергоносители и иные товары и услуги естественных монополий, легализации теневой экономики, оптимизации численности персонала при росте производительности труда, сопровождающегося развитием техники и технологий, автоматизации процессов. Только совершенствование структуры расходов предприятий и особенно снижения материальных издержек может выступить источником увеличения ВВП и, в конечном счете, роста зарплаты. Данное направление увеличения оплаты труда практически возможно при комплексном выполнении соответствующих мер промышленной политики, требующих значительных вложений. Таким образом, в ближайшее время возможности роста расходов на оплату труда в российской экономике ограничены.

Агрессивные факторы внешней среды деятельности организаций, значительная напряженность на рынке труда, снижение спроса из-за сокращения реальных доходов населения не стимулируют работодателей в росте зарплат.

В рамках государственного регулирования оплаты труда стимулом роста зарплаты выступает увеличение минимального размера оплаты труда (МРОТ), который в современных рыночных условиях является фактически единственным способом прямого воздействия государства на уровень заработной платы. Экономико-правовая природа МРОТ

призвана создавать условия, обеспечивающие достойную жизнь и свободное развитие человека. При этом законодательно установлено, что каждый наемный сотрудник имеет право на оплату труда не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. В настоящее время величина МРОТ служит минимальным, критическим показателем воспроизводства работником своих способностей к труду, в соответствии с которым государство принимает на себя безусловные обязательства по обеспечению минимальных гарантий социальной защиты малоимущего населения. В связи с этим только резкое увеличение МРОТ не менее 3–5 раз одновременно может стимулировать руководителей организаций увеличить зарплаты своего персонала. Но такие серьезные изменения отразятся на структуре суммарных расходов на оплату труда, где доминировать будут начисления за выполненную работу.

Данные нововведения, несомненно, могут отразиться на сотрудниках теневой экономики, получающих зарплату «в конвертах». С одной стороны, их зарплаты, скорее всего, снизятся на величину уплачиваемых организацией налогов и социальных отчислений. С другой стороны – увеличится уровень социальной защищенности наемных сотрудников (оплата больничных листов, отпусков, пенсионные отчисления).

Применение в российской экономике увеличения МРОТ увеличит удельный вес расходов на оплату труда в общей себестоимости продукции, работ или услуг заработной плате. Это улучшит права персонала на получение гарантированного заработка, который соответствует их квалификации, позволит повысить стимулирующую роль оплаты и результативности труда.

Вместе с тем не стоит игнорировать отрицательный эффект от увеличения МРОТ. В соответствии с теорией потребительских ожиданий, будущее увеличение оплаты труда подстегнет рост инфляции. И даже если средний размер зарплаты по отрасли, регионе или стране увеличится незначительно, ожидания уже увеличат индекс инфляции. Минимизировать негативные последствия роста зарплаты можно путем постепенного увеличения МРОТ или с помощью заключенных между наемными работниками, профсоюзами и руководством организаций договоренностей о сдерживании роста средней зарплаты по сравнению с увеличением минимальной. Данные соглашения позволят избежать усиления дифференциации в оплате труда сотрудников одного предприятия.

Итак, значительное увеличение оплаты труда сможет обеспечить следующие положительные результаты:

- 1) увеличение стимулирующей роли зарплаты и мотивации персонала к повышению качества труда;
- 2) повышение реальной зарплаты увеличит совокупный спрос, в первую очередь потребительских товаров и услуг;
- 3) ускорение перехода индустриальной экономики в постиндустриальную, ориентированную на рыночные потребности;
- 4) увеличение удельного веса оплаты труда в ВВП страны;
- 5) улучшение важнейших макроэкономических показателей: рост инвестиционных покупок населения и налоговых поступлений, снижение нагрузки на бюджеты всех уровней, уменьшение необходимых гарантированных выплат на оплату жилищно-коммунальных услуг, активное участие населения в формировании института социальной защищенности;
- 6) повышение уровня жизни трудоспособного населения.

Таким образом, значение государственного управления и роль профсоюзов в защите прав нанятых работников сохраняется достаточно невысокой. Однако роль профсоюзов зачастую снижается за счет поддержки и защиты интересов наемных сотрудников и, напротив, поддержкой работодателя. По данным социологов, наемный персонал не верит в возможности и желание профсоюзов защищать их права и интересы. Решение сложных трудовых ситуаций и споров осуществляется неформальным способом (помощь знакомых, личные связи, подарки, сила и угрозы), либо путем обращения в органы государственного трудового контроля. Проводя оценку сложившимся к настоящему времени социально-трудовым отношениям, следует отметить, что зачастую объем реальных трудовых прав персонала формируется от ценностей работодателей, их правопослушанием и выполнением действующих трудовых норм. При этом нередко возникает и факт взаимной неформальной договоренности с наемным работником.

Список литературы

1. *Веселинкова Н.В., Федорова Л.П.* Показатели эффективности в системе управления трудовыми ресурсами организации // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 40–45.

2. *Григорьева И.В., Борисова А.А.* Практические аспекты кадрового учета и расчетов с персоналом по оплате труда в автоматизированной среде // Научно-образовательная среда как основа развития агропромышленного комплекса и социальной инфраструктуры села: материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 85-летию ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА (20–21 октября 2016 г.). Чебоксары: ЧГСХА, 2016. С. 519–523.

З. Хабазина Л.Н., Шелакова Ю.В. Эффективность использования ресурсов организации на основе системы КРІ // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 221–224.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И КРИТЕРИИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

А.Л. Иванова, Л.В. Веденеева – магистранты
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассмотрены направления государственной политики в сфере здравоохранения, связанные с менеджментом, выполнением программы государственных гарантий, маршрутизацией и информатизацией и укомплектованием кадров в соответствии с профессиональным стандартом, повышающим требования к эффективности управленческой деятельности медицинской организации.

Ключевые слова: менеджмент в сфере здравоохранения; государственная политика; профессиональный стандарт; национальный проект.

Здравоохранение представляет собой крупнейшую часть общественного сектора экономики страны. Сфера здравоохранения имеет свои особенности в управлении и развитии, как отдельная, достаточно изолированная сфера. На протяжении ряда последних лет отмечается активный рост требований к менеджменту в учреждениях сферы здравоохранения различных уровней. Процессы управления усложняются, что связано как с расширением видов и сфер деятельности, так и растущими взаимосвязями с различными отраслями экономики, социальными и политическими сферами деятельности. Наряду с этим внутреннему взаимодействию в рамках системы здравоохранения следует уделять особое внимание, поскольку формирование системы взаимосвязей в медицинских организациях способствует созданию условий для последовательного поддержания на должном уровне качества медицинской помощи. Обоснование расширения взаимодействия в рамках системы здравоохранения расширяет возможности для профессионального развития специалистов. Все больше внимания руководству приходится уделять теоретическим и практическим задачам управле-

ния, содействия прогрессу и развитию в области оказания медицинской помощи с учетом сложившейся управленческой вертикали системы медицинских организаций сферы здравоохранения [2].

Государственная политика в сфере здравоохранения – это целенаправленная деятельность органов государственной власти по решению общественных проблем, достижению и реализации общезначимых целей развития общества или его отдельных сфер.

Она является средством, позволяющим государству достичь определенных целей в конкретной области, используя правовые, экономические, административные методы воздействия, опираясь на ресурсы, которые имеются в его распоряжении.

Политика должна быть открытой, конкурентной и ориентированной на результаты.

Государственная политика представляет собой общий план действий политико-административных органов власти и управления, направленный на решение важных, влияющих на жизнь граждан общественных проблем, и включает в себя следующие элементы:

- определение целей и приоритетов развития общества;
- разработку и планирование политической стратегии;
- анализ и оценку затрат по альтернативным программам и политикам;
- обсуждение и консультирование;
- выбор и принятие государственных решений;
- мониторинг и оценку выполнения.

Эти элементы отражают ее сложный социальный характер, а самое главное то, что она связана с регулированием и управлением различных общественных отношений.

Основной целью государственной политики в сфере здравоохранения является снижение социальной напряженности посредством реализации прав граждан на получение качественной бесплатной медицинской помощи в рамках государственных гарантий. Реформирование, последовательно реализуемое органами власти на протяжении последних лет, свидетельствует о понимании необходимости институциональных преобразований в отечественном здравоохранении, о продвижении в направлении повышения эффективности бюджетных расходов.

Реализация государственной политики предусматривает механизм и процесс реализации, участников процесса реализации, мониторинг, целевые программы и оценку реализации политики.

Задачами развития медицинских организаций на предстоящую перспективу выступают:

1. Реализация национального проекта в сфере здравоохранения.

В качестве направлений развития, претерпевающих существенные изменения, касающихся практики оказания медицинской помощи, можно выделить многоканальное финансирование, фондирование в рамках обязательного медицинского страхования и расширение предпринимательской деятельности. Основными акцентами в управленческой деятельности остаются проблемы, связанные с организацией оказания медицинской помощи, и направления их решения.

2. Выполнение программы государственных гарантий по оказанию населению бесплатной медицинской помощи.

Проведение мероприятий по профилактике и раннему выявлению социально-значимых заболеваний [6].

Дальнейшее развитие межорганизационных взаимосвязей путем освоения новых методов диагностики, лечения и реабилитации, в частности развитие эндоскопических методов лечения в акушерстве и гинекологии, методов эндопротезирования в травматологии, способствующих увеличению хирургической активности и др.

3. Маршрутизация пациентов и «бережливая поликлиника», централизация, аутсорсинг и концентрация медицинских услуг с целью повышения эффективности деятельности и качества оказания медицинской помощи.

В практике оказания медицинской помощи планируется оптимизация работы медицинских организаций в соответствии с целевыми показателями работы учреждений, отражающих не только виды и объемы оказанной медицинской помощи, но и ее качество оказания медицинской помощи согласно маршрутизации пациентов и порядков оказания медицинской помощи.

4. Информатизация, активное включение в электронную среду, внедрение информационно-коммуникационных технологий.

Широкое использование в медицинской практике достижений информационно-коммуникационной технологии в виде телемедицины и электронного документооборота [3].

Дальнейшее внедрение информационных технологий и телемедицины, прежде всего, в сельской местности.

5. Укомплектование учреждений высококвалифицированными медицинскими кадрами различных категорий [5].

Обеспечение эффективности обучения и подготовки по управлению в здравоохранении повышает высокий уровень обоснованности принятия управленческих решений при руководстве медицинской организацией всех форм собственности и увеличивает ее эффективность. Взаимодействие с кадровыми партнерами и обратная связь в сфере подготовки и переподготовки кадров в сфере здравоохранения [4].

Политика государства, направленная на детальное законодательное регулирование характеристик квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, добралась и до организаторов здравоохранения, которые непосредственно оказывают медицинскую помощь предпочтительно в экстренной форме. Специалисты в области организации здравоохранения и общественного здоровья стандартизированы в части содержания своих трудовых функций.

Врач-статистик, врач-методист, заведующий структурного лечебного подразделения или организационно-методического, заместитель главного врача и главный врач получили содержание своих трудовых функций. Основная цель их вида деятельности – обеспечение эффективного функционирования медицинской организации.

В соответствии с ростом требований к компетенциям (согласно профессионального стандарту от 07.11.2017 № 768н [1]) ключевым направлением выступает выработка стратегического мышления и смещение акцентов с управления ресурсами к выработке решений, связанных с организацией и внедрением инновационных и стратегических планов по обеспечению развития медицинской организации в целом.

Вовлечение персонала, пациентов, специалистов в управление, в разработку и реализацию новых проектов, прежде всего практико- и социально-ориентированных проектов и их апробации в организациях сферы здравоохранения. Вовлечение молодежи в проектную деятельность в области оказания медицинской помощи. Публичная защита проектов и обсуждение итогов работы медицинских организаций на конференциях, форумах, совещаниях и др. Проведение социологических опросов с целью выявления удовлетворенности пациентов медицинской помощью и обеспечения адекватной обратной связи и учета мнений пациентов.

Таким образом, сфера здравоохранения рассматривается как отправная точка развития как на политической арене, так и в социальной среде. Конвергентность технологий, индустрий, продуктов и бизнес-моделей, основанных на интеллектуальности и множестве взаимосвязей задействованных смежных областей. Достаточно высокая изолированность сферы здравоохранения преодолевается объединением усилий разных секторов в одном направлении развития социально-ориентированной политики общества. При высокой урбанизации акцент ставится на устойчивом развитии сельской местности. Растущая конкуренция на фоне глобализации позволяет сформировать критическую

массу для прорыва высокотехнологичных и интеллектуальных медицинских услуг, внедрения мобильных технологий в сферы страхования, образования и здравоохранения и др.

Список литературы

1. Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья: профессиональный стандарт от 07.11.2017 № 768н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. *Арсютов Д.Г., Павлов А.А., Егорова Т.Н.* Экономическое обоснование и проблемы централизации управления в городской офтальмологической службе // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С/ 25–29.

3. *Арсютов Д.Г., Тишанский В.С., Егорова Т.Н.* Перспективы развития частно-государственного партнерства в здравоохранении // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 30–36.

4. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (26–27 апреля 2017 г.). Чебоксары: Изд-во Чуваш. гос. ун-та, 2017. С. 137–143.

5. *Рыбаков А.С., Егорова Т.Н.* Малый бизнес: формы сотрудничества и подготовки кадров // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. Чебоксары, 2018. С. 159–163.

6. *Тишанский В.С., Егорова Т.Н., Дубов В.В., Дубов В.В.* Состояние здоровья человека труда и перспективы развития медицины в сельской местности // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 222–228.

УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

**А.Л. Иванова, Л.В. Веденеева, Т.Г. Бикчантаева,
А.А. Семенова** – магистранты, **А.Н. Федорова**, студент
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассмотрены направления государственной политики в рамках национальных проектов, включающих различные сферы, в том числе здра-

воохранение, которые повышают требования к эффективности управленческой деятельности организации.

Ключевые слова: управленческая деятельность; менеджмент медицинской организации; государственная политика; национальный проект.

Современные предпосылки развития экономики России напрямую зависят от позитивных тенденций, наметившихся после длительного перерыва периода стагнации. Для дальнейшего последовательного развития российской экономики необходимо решить главную, ключевую задачу – это повышение уровня качества жизни населения. Векторы развития страны на ближайшую перспективу определены майским указом Президента России В.В. Путина в 2018 г. и конкретизированы в рамках национальных проектов [1]. Указ определил цели и задачи на период до 2024 г., по 12 стратегическим направлениям: демография; здравоохранение; образование; наука; культура; жилье и городская среда; экология; безопасные и качественные автомобильные дороги; производительность труда и поддержка занятости; цифровая экономика; малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы; международная кооперация и экспорт [1]. Большая часть национальных целей сформулирована Центром стратегических разработок по итогам работы 2016–2018 гг. Начиная с 2019 г. в России реализуются новые национальные проекты федерального масштаба, в рамках которых с 2019 г. предусматривается самая крупная часть расходов федерального бюджета – 22608,8 млрд руб., призваны реализовывать национальные цели развития. В проектах определен порядок финансирования регионов из федерального бюджета, меры федеральной власти по повышению производительности труда и интенсификации производства, конкретизация планов цифровизации страны. Правительство разработало «календари событий» для нацпроектов, а также предусмотрело детализированные индикаторы – целевые показатели. Главной проблемой становятся механизмы реализации национальных проектов на местах, построенные на основе принципиальной заинтересованности регионов в активной деятельности по их воплощению в жизнь. Разработанные национальные проекты сгруппированы по трем направлениям: человеческий капитал – 25,3 %, комфортная среда – 43,7 % и экономический рост – 30,9 % (таблица).

Национальные проекты Российской Федерации на 2019–2024 гг.

Сфера	Наименование	Число проектов	Бюджет, млрд руб.	Итого	Доля, %
Человеческий капитал	1. Демография	5	3105,2	5729,1, 25,3 %	13,7
	2. Здравоохранение	8	1725,9		7,6
	3. Образование	10	784,5		3,5
	4. Культура	3	113,5		0,5
Комфортная среда для жизни	5. Безопасные и качественные автомобильные дороги	4	4779,7	9886,9, 43,7 %	21,1
	6. Жилье и городская среда	4	1066,2		4,7
	7. Экология	11	4041		17,9
Экономический рост	8. Наука	3	635,9	6992,8, 30,9 %	2,8
	9. Малое и среднее предпринимательство	5	481,5		2,1
	10. Цифровая экономика	6	1837,7		8,1
	11. Производительность труда и поддержка занятости	3	52,1		0,2
	12. Международная кооперация и экспорт	5	956,8		4,2
	13. Комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры	11	3028,8		13,4
Всего		78	22608,8		100,0

Общая стоимость реализации национальных проектов до 2024 г. составляет 22,6 трлн руб. Из них 13,2 трлн руб. – это федеральный бюджет, 7,5 трлн руб. – внебюджетные источники, 4,9 трлн руб. – бюджет регионов. Более 1/3 части бюджетных средств предусмотрено на безопасность дорог и экологию. Для увеличения ожидаемой продолжительности жизни до 67 лет и роста рождаемости предусмотрен нацпроект «Демография», бюджет которого составляет 3,1 трлн руб., или 13,7 %. Большинство национальных приоритетных проектов планируется выполнять на федеральные средства, но для всех без исключения нацпроектов предусмотрено привлечение дополнительных средств. Одной из форм дополнительного финансирования выступает частно-государственное партнерство [4].

Вспоминая нацпроекты 2000-х гг., можно воспринимать нацпроекты 2019 г. как перезапуск нацпроектов 2005 г. и майских указов 2012 г. Это были крупные проекты, которые касались образования, здравоохранения, сельского хозяйства. В реальности структура новых

нацпроектов сложнее, а цели разнообразнее, при сохранении их социальной направленности. Это проекты, касающиеся снижения бюрократических препятствий для экономического роста, стимулирования экспорта, обеспечения роста производительности труда и гарантирования доступности заемных средств для малого и среднего бизнеса.

Реализация национального проекта «Здравоохранение» предусматривает 1,7 трлн руб., или 7,6 % бюджетных средств без учета альтернативных источников финансирования. Среди приоритетов выделены сохранение здоровья, сокращение предотвратимой смертности и увеличение продолжительности жизни населения. Ключевые цели нацпроекта – снижение смертности населения, ликвидация кадрового дефицита и обеспечение оптимальной доступности медицинских организаций, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, обеспечение охвата всех граждан профилактическими медицинскими осмотрами не реже одного раза в год, упрощение процедуры записи на прием к врачу, увеличение объема экспорта медицинских услуг. Заявленные цели должны быть достигнуты к 2024 г.

Федеральный проект «Развитие системы оказания первичной медико-санитарной помощи» обеспечивает до 50 % успеха реализации других федеральных проектов. На реализацию федерального проекта по развитию первичной медико-санитарной помощи в рамках нацпроектов «Здравоохранение» и «Демография» выделено 237,5 млрд руб. Из этих средств около 130 млрд руб. планируется направить на подготовку квалифицированных кадров, что позволит снизить кадровый дефицит в первичном звене. Около 50 млрд руб. будет направлено на создание инфраструктуры первичной медико-санитарной помощи в сельской местности, внедрение бережливых технологий и формирование системы защиты прав пациентов. Также 50 млрд руб. предусмотрено на создание единого цифрового контура. Всего на развитие первичного звена в рамках нацпроекта «Здравоохранение» выделяется 227,6 млрд руб. И еще около 10 млрд руб. в рамках федерального проекта «Старшее поколение» нацпроекта «Демография» необходимо для обеспечения пожилых и маломобильных граждан первичной медицинской помощью и вакцинопрофилактикой.

В рамках национального проекта «Здравоохранение» в Чувашской Республике реализуется государственная программа «Развитие здравоохранения» на период 2019–2035 гг. [2]. Целью государственной программы является увеличение продолжительности жизни, повышение рождаемости, снижение смертности населения на основе внедрения новых медицинских технологий, повышения качества и доступности

медицинской помощи, пациентоориентированной медицины, способствующей улучшению состояния здоровья населения [2].

Государственная программа призвана обеспечить улучшение показателей здоровья населения и совершенствование системы организации медицинской помощи на основе постоянной модернизации технологической базы отрасли, развития медицинской науки, совершенствования системы обучения медицинских кадров, внедрения инновационных технологий и современных стандартов управления [5].

Выполнение программы по оказанию населению медицинской помощи должно строиться на основе вертикали власти с учетом принципов централизации системы здравоохранения [3].

Проведение мероприятий по маршрутизации пациентов в модели «бережливая поликлиника» обеспечивает повышение эффективности деятельности и качества оказания медицинской помощи. Особое значение имеет доступность и качество оказания помощи сельскому населению [7].

Основными проблемами в деятельности медицинских организаций остается кадровое обеспечение. В этой связи прогрессивной формой с кадрового партнерства в сфере подготовки и переподготовки кадров в сфере здравоохранения выступает подготовка магистров-управленцев в рамках направления подготовки «Менеджмент» Чебоксарским кооперативным институтом (филиалом) Российского университета кооперации, позволяющая укомплектовать медицинские учреждения высококвалифицированными управленческими кадрами [6].

Таким образом, реализация нацпроектов призвана обеспечить существенный толчок для развития регионов и экономики страны в целом. На это предусматриваются значительные средства из различных источников. Каждый вложенный рубль должен приносить результат, и важно получить максимальный как экономический, так и социальный эффект от их использования, а для этого все этапы работы необходимо контролировать на уровнях вертикали власти и на местах, благодаря подготовленным управленческим кадрам, внедрять успешные практики менеджмента и обеспечивать эффективность управления как медицинской организацией, так и сферой здравоохранения в целом.

Список литературы

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204. URL: <http://pravo.gov.ru>.
2. О государственной программе Чувашской Республики «Развитие

здравоохранения»: постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 19.11.2018 № 461. URL: <http://gov.cap.ru>.

3. *Арсютов Д.Г., Павлов А.А., Егорова Т.Н.* Экономическое обоснование и проблемы централизации управления в городской офтальмологической службе // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 25–29.

4. *Арсютов Д.Г., Тишанский В.С., Егорова Т.Н.* Перспективы развития частно-государственного партнерства в здравоохранении // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 30–36.

5. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (26–27 апреля 2017 г.). Чебоксары: Изд-во Чуваш. гос. ун-та, 2017. С. 137–143.

6. *Рыбаков А.С., Егорова Т.Н.* Малый бизнес: формы сотрудничества и подготовки кадров // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 159–163.

7. *Тишанский В.С., Егорова Т.Н., Дубов В.В., Дубов В.В.* Состояние здоровья человека труда и перспективы развития медицины в сельской местности // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 222–228.

О РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО РАЗВИТИЮ ИНКЛЮЗИВНОГО СПОРТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Е.В. Иванова, магистрант, **Р.С. Максимов**, студент,

Л.П. Федорова, д-р экон. наук, проф.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Исследованы проблемы реализации государственной политики в социальной сфере по развитию инклюзивного спорта; на основе обобщения отечественной и зарубежной литературы систематизирована практика работы ведущих центров различных регионов по развитию адаптивного спорта; сделан вывод, что регулярные занятия физической культурой и спортом повышают приспособляемость инвалидов к жизненным условиям, способствуют оздоровлению организма и установлению социальных контактов.

Ключевые слова: социальная политика; инклюзивный спорт; физическая культура; реабилитация; инвалиды; здоровье.

Актуальность темы научного исследования вызвана тем, что в стране проживают от 10 до 13 млн инвалидов, и не все они пассивны, очень многие нуждаются в проведении реабилитационных мероприятий средствами физической культуры и спорта. К сожалению, в России лишь незначительная часть инвалидов вовлечена в занятия физической культурой. По имеющимся данным [3], лишь около 1 % инвалидов занимаются различными видами физических упражнений. Из этого числа около 40 % составляют лица с различными поражениями опорно-двигательного аппарата, 26 % – лица с задержкой умственного развития, 21 % – лица с поражением органов слуха, 12 % – лица с нарушением зрения, около 1 % – лица с общими заболеваниями.

Реабилитация и интеграция инвалидов в общество являются одним из наиболее актуальных и приоритетных направлений государственной политики в социальной сфере. В значительной степени решению этой проблемы способствует развитие физической культуры и паралимпийского движения, которые помогают преодолеть последствия инвалидности и способствуют вовлечению инвалидов в полноценные социальные отношения [4]. Адаптивная физическая культура нацелена на налаживание и укрепление социальных связей человека, имевшего ограниченный доступ или не включенного в социальный процесс, приобщение его к полноценной жизни [1; 5]. Физическая культура и спорт являются одним из наиболее эффективных средств, а зачастую единственно возможным средством реабилитации инвалида и возвращения его к нормальной социальной жизни. Адаптивный спорт (спорт инвалидов) как разновидность адаптивной физической культуры нацелен на реализацию способностей человека и сравнение их со способностями других людей, имеющих аналогичные отклонения в состоянии здоровья. Ключевой в адаптивном спорте является установка на рекорд.

В настоящее время выделились три направления спорта инвалидов:

- паралимпийские игры (международные спортивные соревнования для инвалидов);
- дефлимпийские игры (всемирные игры глухих, сурдлимпийские игры, от англ. Deaflympic, от англ. deaf «глухой») – спортивные соревнования людей с нарушениями слуха;
- «Special Olympics» – всемирное движение, занимающееся организацией физкультурно-оздоровительных мероприятий и проведением соревнований для лиц с нарушениями интеллекта.

Попытки приобщения инвалидов к спорту были предприняты еще в XIX столетии, когда в 1888 г. в Берлине сформировался первый спортивный клуб для глухих. Международный спортивный комитет глухих (МСКГ) был образован в 1924 г. Впервые Всемирные игры глухих прошли в Париже в 1924 г. Возникновение спортивных состязаний по видам спорта, в которых могут участвовать инвалиды, связывают с именем английского нейрохирурга Людвиг Гуттмана [6].

Более активно спорт инвалидов начал развиваться после Второй мировой войны. 28 июля 1948 г. впервые за всю историю спорта в Сток-Мандевилле были проведены соревнования среди инвалидов. Дата начала соревнований символично совпала по времени с открытием Олимпийских игр в Лондоне. Постепенно эта инициатива ширилась, превратившись во всемирное спортивное движение людей с физическими недостатками. В 1952 г. была основана Международная спортивная федерация людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата. В 1956 г. Людвиг Гуттман разработал хартию спортсменов, сформировал основы, на которых в дальнейшем развивался спорт инвалидов.

В 1960 г. в Риме были проведены первые Международные соревнования инвалидов, фактически первые Паралимпийские игры. Спустя 3 года создается Международная спортивная организация инвалидов (ISOD). Существенным событием Игр стало переименование их в «паралимпийские». Основу этого нового термина составили слова «параплегия» и «олимпиада». Позднее, когда в играх стали принимать участие спортсмены-инвалиды не только с параплегией и параличом, но и с другими диагнозами, приставка «пара» стала обозначать присоединение, или параллельное проведение игр инвалидов с олимпиадами здоровых людей, присоединившихся к всемирному олимпийскому движению [2].

В 1968 г. была создана Международная Федерация Организации спорта для людей с нарушением интеллекта «Special Olympics», инициатором которой явилась Ю.К. Шрайвер. В 1976 г. создается Международная спортивная и оздоровительная ассоциация людей с последствием детского церебрального паралича (CP-ISRA, а в 1981 г. – Международная спортивная ассоциация слепых (IBSA).

После того, как на запрос Л. Гуттмана в Госкомспорт СССР о возможности проведения VII Паралимпийских игр в Москве в 1980 г., прозвучал ответ: «В нашей стране инвалидов нет», они были проведены в Арнхейме (Нидерланды). Впервые на этой паралимпиаде приняли участие инвалиды с последствиями детского церебрального паралича.

В 1982 г. появился Международный координационный комитет Всемирной организации спорта инвалидов – орган, который способствовал расширению Паралимпийских игр. На VIII Паралимпийских играх 1988 г. в Сеуле (Южная Корея) соревнования стали проводиться на тех же аренах, на которых состязаются здоровые олимпийцы, после проведения Олимпийских игр. Паралимпиада состоялась двумя неделями после основных игр. Впервые в Паралимпийских играх приняли участие спортсмены СССР.

С 1989 г. начался новый этап развития спорта инвалидов, был создан Паралимпийский комитет. Паралимпийский комитет тесно сотрудничает с международным Олимпийским комитетом и другими международными спортивными организациями. Адаптивный спорт получил всемирное значение. Достижения спортсменов с ограниченными возможностями поражают воображение. Некоторые результаты спортсменов-инвалидов довольно близки к рекордам здоровых спортсменов. В настоящее время спортсмены-инвалиды принимают участие во всех известных и популярных видах спорта. Продолжает увеличиваться число паралимпийских дисциплин.

Паралимпийские игры являются вторым по масштабу и социальной значимости (после Олимпийских игр) мировым спортивным событием. Внимание к ним со стороны мировой общественности растет с каждым годом. Постоянно увеличивается количество участников Паралимпийских игр и стран, делегирующих своих представителей на этот спортивный форум [5]. Сейчас в Международный Паралимпийский Комитет входит 162 страны. Увеличение количества стран и спортсменов, принимающих участие в Паралимпийских играх, расширение «географии» медалистов говорят о том, что в мировом сообществе все более отчетливо признается личностно ориентированная гуманистическая концепция отношения государств и общества к инвалидам [3].

В России спорт инвалидов начал развиваться с момента создания в 1988 г. Всероссийской федерации физической культуры и спорта инвалидов, а особенно интенсивно после Указа Президента РФ от 11.12.1992 «О дополнительных мерах государственной поддержки инвалидов» и принятия Федерального закона от 04.12.1998 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Первая отчетно-выборная конференция Федерации Советского Союза по физической культуре для инвалидов состоялась в Москве в 1989 г. Одним из решений этой конференции стало решение о создании Конфедерации, куда вошли три направления: с поражениями слуха, зрения и опорно-двигательного аппарата. Председателем Конфедерации избирается В.И. Ди-

куль. Параллельно с организационной работой проводились соревнования среди инвалидов, были определены и оговорены виды спорта, значительно увеличилось число международных связей. Россиян, занимающихся адаптивной физической культурой и спортом, в общей сложности насчитывается более 95 тыс. человек [4]. Наиболее активно адаптивная физическая культура и спорт развиваются в республиках Башкортостан, Коми, Татарстан, Волгоградской, Воронежской, Московской, Омской, Ростовской, Саратовской, Свердловской, Челябинской областях, Красноярском и Пермском краях, а также в Москве и Санкт-Петербурге [6]. К 2009 г. в стране функционировало 700 физкультурно-спортивных клубов инвалидов, 8 детско-юношеских спортивно-оздоровительных школ инвалидов.

Обобщение практического опыта работы Чебоксарского физкультурно-спортивного клуба инвалидов «Феникс» представлено в статье Ю.В. Семенова, Ю.Г. Паршагина [7].

По имеющимся данным, средства и методы, используемые в рамках физической культуры, оказываются в 4–7 раз рентабельнее медицинских. Общество и государство получают ощутимую отдачу за вложенные в сферу физической культуры и спорта средства. Эта отдача проявляется в росте производительности труда, в снижении размеров выплат по больничным листам и пенсий по инвалидности. Это сыграло свою роль в совершенствовании системы мер по реабилитации инвалидов, а также профилактике заболеваний и производственных травм.

Анализ отечественной и зарубежной литературы, изучение опыта ведущих центров различных регионов свидетельствует, что регулярные занятия физической культурой и спортом повышают приспособляемость инвалидов к жизненным условиям, расширяют их функциональные возможности, способствуют оздоровлению организма, благоприятно воздействуют на психику, мобилизуют волю, возвращают чувство социальной полноценности, способствуют установлению социальных контактов.

Список литературы

1. *Абросимова М.Е.* Параолимпийское движение как фактор реабилитации лиц с ограниченными возможностями // Известия Саратовского ун-та. 2010. Т. 10. № 2. С. 65–67.
2. *Баширова М.М.* Организация массовых соревнований среди инвалидов в развитых странах мира: сравнительный анализ // Физическая культура и здоровый образ жизни: тезисы докладов Всесоюзной науч.-практ. конф. (1–4 июля 1990 г.). Минск, 1990. С. 71.

3. *Дмитриев В.С., Жиленкова В.П., Верхало Ю.Н.* Предмет учебно-педагогической дисциплины «Физическая культура и спорт инвалидов» // Сборник материалов к лекциям по физической культуре и спорту инвалидов: в 2 т. Малаховка, 1993. Т. 2. С. 75–89.

4. *Дмитриев В.С., Сахно А.В., Осипова С.С.* Истоки формирования и основные этапы развития физической культуры и спорта инвалидов // Сборник материалов к лекциям по физической культуре и спорту инвалидов: в 2 т. Малаховка, 1993. Т. 2. С. 202–216.

5. *Емельянова Е.* Особенности адаптивного спорта / пресс-центр ФЦП «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации». М., 2008.

6. Изучение особенностей социальной интеграции инвалидов / под общ. ред. Н.В. Шабалиной. М.: ЦИЭТИН, 1991. 182 с.

7. *Семенов Ю.В., Паршагин Ю.Г.* Физическая реабилитация инвалидов с поражениями опорно-двигательного аппарата // Здоровье населения и физическое воспитание: сб. науч. работ. Чебоксары: ЧГПИ им. И.Я. Яковлева, 1994. С. 183–186.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ И РАЗРАБОТКА НАПРАВЛЕНИЙ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Е.В. Иванова, магистрант, **М.С. Меркурьева**, студент,

Н.П. Белова, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье рассматриваются вопросы мотивации персонала и разработка рекомендаций по совершенствованию организации с учетом современных тенденций.

Ключевые слова: мотивация персонала; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; менеджмент.

В современном мире успех любой организации определяют человеческие ресурсы. Управление человеческими ресурсами, постоянное повышение производительности труда и заинтересованности работников в конечных результатах приобретают особую значимость и актуальность. От эффективности труда работников зависит успех организации.

На сегодняшний день мотивация персонала на выполнение работы является практически основным фактором, позволяющим добиться успеха любой организации.

Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Также мотивацию можно определить как структуру, систему мотивов деятельности и поведения субъекта. Цель – это желаемый продукт деятельности.

В аспекте рассмотрения трудовой деятельности, а именно работа для достижения целей организации, сводится к понятию трудовой мотивации, что подразумевает под собой не только достижение целей организации, но и необходимость удовлетворения потребностей работника – что и является стимулом к его эффективной работе.

Самыми эффективными инвестициями в человеческие ресурсы являются – качественный рост оплаты труда, создание условий для развития и обучения сотрудников, активного отдыха и медицинского обслуживания, а кроме этого, применение технологий, обеспечивающих развитие потенциала сотрудников, таких как тренинг. Создание сбалансированной системы мотивации компании – это важнейший фактор ее развития.

Компания «Сенсум» – лидер на рынке программных продуктов г. Чебоксары, имеющая амбициозные планы по дальнейшему развитию. Подобная позиция имеет несколько источников причин, одним из факторов успеха является достаточная популярность бренда.

В ООО «Сенсум» существует сложившаяся система мотивации трудовой деятельности, включающая в себя перечень стимулирующих средств, которые влияют на трудовую деятельность персонала: материальное стимулирование, состоящее из комиссионных начислений, личных премий, материальных вознаграждений за многолетнее партнерство, и нематериальное стимулирование: предусмотренные отпускные и система отгулов, социальные льготы и компенсации, ежемесячные тренинги.

При исследовании процесса мотивации персонала применялась методика, учитывающая удовлетворенность персонала ООО «Сенсум». Эмпирическое исследование было проведено в три этапа. Стоит отметить, что каждый из данных факторов имел соответствующее описание. Оно было приведено для того, чтобы минимизировать возможность субъективной интерпретации того или иного фактора. Результатом анализа данных, полученных при заполнении первого блока анкеты, составлялась модель формирования удовлетворенности сотрудников ООО «Сенсум» своим трудом. Данная модель отражает соотношение значимости факторов удовлетворенности трудом для сотрудников компании на текущий момент. Составление такой модели дает нам ответ на вопрос, что для сотрудника является наиболее важным в процессе работы, на какие крите-

рии он обращает наибольшее внимание при трудоустройстве. Также данная модель указывает на те факторы, которые будут играть ключевую роль в вопросах мотивации трудовой деятельности.

В соответствии с целью исследования и гипотезой необходимо выполнение следующих исследовательских задач:

1. Составление модели формирования удовлетворенности сотрудников ООО «Сенсум» своим трудом.

2. Определение индекса удовлетворенности персонала трудом по группам факторов.

3. Выявление общего индекса удовлетворенности персонала трудом.

4. Выработка рекомендаций для менеджмента компании на основе результатов эмпирического исследования.

Характеристика выборки. На момент исследования в компании работало 137 сотрудников. Из них:

- 15 человек – административно-управленческий аппарат;
- 85 человек непосредственно отвечали за работу с клиентами и заказчиками;
- 37 обеспечивали техническую работу всех точек реализации и предприятия в целом.

При исследовании процесса мотивации персонала применялась методика, учитывающая удовлетворенность персонала ООО «Сенсум». Проведенный анализ существующей системы мотивации персонала в ООО «Сенсум» позволяет сделать следующие выводы:

1. Наиболее важными факторами формирования удовлетворенности трудом для работников ООО «Сенсум» являются: система стимулирования (25,4 %), возможности карьерного и должностного роста (23,4 %) и содержание труда (21,4 %). В целом, индекс удовлетворенности работников ООО «Сенсум» свидетельствует о стабильной ситуации в компании и хорошем социальном самочувствии сотрудников.

2. Материальная мотивация: система стимулирования труда в организации не соответствует ожиданиям работников и является именно той сферой, которая требует корректировки.

3. Нематериальная мотивация: социальный климат в организации, а также политика и практика продвижения в компании – факторы, обеспечивающие конкурентное преимущество ООО «Сенсум» как работодателя.

Основная цель мотивации труда в практике управления ООО «Сенсум» – побуждение сотрудников к наиболее эффективному исполнению трудовых функций, в соответствии с делегированными им правами и обязанностями.

Налаженная мотивация работников и обратная связь обеспечат хорошие взаимоотношения между работниками и работодателем, повышение морального духа, отсутствие слухов и сплетен, что крайне отрицательно сказывается на производительности труда, рост взаимопонимания и доверия, быстроту в решении проблем, эффективное и спокойное ведение бизнеса.

Были обозначены недостатки системы управления персоналом, которые, так или иначе, влияют на конечный результат финансово-хозяйственной деятельности фирмы. Для их устранения необходимо принимать следующие меры:

- придерживаться кадровой стратегии, ориентированной на привлечение работников средней и высокой квалификации;
- во избежание ошибок руководству следует параллельно с планированием общих тенденций развития магазина прогнозировать потребность в персонале, заранее заниматься поиском подходящей кандидатуры, которая бы соответствовала всем требованиям должности. Резерв времени позволит более тщательно оценить каждого из претендентов и выбрать наиболее достойного, который сможет принести максимальную пользу;
- сделать возрастные границы более гибкими и в первую очередь принимать во внимание профессиональные качества претендента, а не его возраст;
- следует позаботиться о формировании резерва кадров, так как со временем отсутствие людей, могущих заменить какого-либо сотрудника, наносит ощутимый ущерб;
- применять материальное стимулирование труда, которое обеспечивает более высокую производительность работников;
- необходимо применять аттестацию работников – комплексную оценку сильных и слабых сторон персонала, его соответствия требованиям должности. Это бы позволило руководству сделать достаточно надежный вывод о возможности поощрения или наказания работника.

Совершенствование методов экономического стимулирования персонала ООО «Сенсум» берет основу на установлении зависимости между оплатой труда и уровнем доходов предприятия, а также эффективностью труда самого работника. Система оплаты призвана создавать у сотрудников чувство уверенности и защищенности, включать действенные средства стимулирования, обеспечивать процесс воспроизводства затраченной энергии (восстановления сотрудников).

Для повышения эффективности работы персонала необходимо, чтобы система оплаты усиливала производительность сотрудников

ООО «Сенсум», в связи с этим предлагаем проводить проектирование в следующей последовательности:

- определить цели и принципы системы оплаты (ориентация на индивидуальные или групповые результаты, позволяет ли данная система найти и удержать нужных специалистов, уменьшить текучесть персонала, разрешить иные кадровые вопросы);
- осуществить сбор информации о системах оплаты в фирмах-конкурентах;
- проанализировать условия, в которых действует интересующая система оплаты;
- проанализировать эффективность системы оплаты за счет сравнения достигнутых результатов с ее целями.

Таким образом, в целях совершенствования системы мотивации персонала торгового предприятия ООО «Сенсум» существующие принципы мотивации подлежат дополнению такими критериями, как усиление стимулирующей роли материального стимулирования, результативная командная работа, мотивация не только для определенных работников, но и для руководящих должностей, показательные меры стимулирования, бонусная система доплат и вознаграждений, прозрачность результатов в мотивационном стимулировании сотрудников, тренинги в организации и корпоративное обучение, комфортные условия для трудовой деятельности. Обоснованием необходимости внедрения предлагаемых мероприятий является необходимость внести изменения в работу сотрудников и систему оплаты труда, а также развить систему нематериального стимулирования и выявить возможности увеличения выручки, а соответственно, и прибыли организации.

Список литературы

1. Белова Н.П., Калинина Г.В., Калинин А.М. Программно-целевой подход в управлении социально-экономическим развитием региона // Вестник Чуваш. ун-та. 2009. № 3. С. 380–386.
2. Белова Н.П., Калинина Г.В., Калинин А.М. Управление экономическими системами: теоретические подходы // Вестник Чуваш. ун-та. 2009. № 4. С. 363–371.

ВНЕШНЯЯ И ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

О.Н. Казарина, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Статья посвящена исследованию теоретических аспектов, определяющих научное содержание понятий внешняя и внутренняя среда функционирования организации, необходимости изучения влияния факторов, которые ее формируют, с целью определения возможностей и угроз, потенциала развития организации.

Ключевые слова: внешняя среда; внутренняя среда; бизнес-окружение; макроэкономические факторы; микросреда; предприятие.

Деятельность организации связана с использованием различных ресурсов, поставщиком которых выступает внешняя среда, трансформация которых в продукт происходит в рамках ее внутренней среды. Сложность функционирования предприятия состоит в маневрировании в среде влияния многообразия факторов, сосредоточенных в его макро- и микроокружении, взаимосвязанных между собой, с одной стороны, и оказывающих влияние друг на друга, – с другой [2]. Регулярность, системность и комплексность оценки их влияния на функционирование и развитие организации – основа для выстраивания стратегии и тактики адаптивного управления, создающего основы эффективной деятельности в условиях конкуренции.

Несмотря на то, что все большую значимость приобретает оценка влияния факторов внешней среды ввиду их многочисленности и силы воздействия на результаты хозяйствования [1], не следует игнорировать внутреннюю среду с ее адаптивными свойствами и потенциалом развития.

В ряде исследований подчеркивается, что степень влияния факторов внешней и внутренней среды функционирования организации на результаты ее деятельности предопределяется отраслевой спецификой, масштабами деятельности, этапом прохождения жизненного цикла в своем развитии, уникальностью бизнес-модели и другими особенностями [1; 4].

Между тем состав факторов внешней среды для ее оценки унифицирован системой факторов прямого воздействия, включающих государство, поставщиков, потребителей и конкурентов, так называемые

контактные аудитории, и совокупностью многочисленных факторов косвенного воздействия, ключевыми из которых являются экономическая, географическая, политическая, правовая, техническая и др. функциональные среды.

На рис. 1 представлены факторы внешней и внутренней среды функционирования организации и взаимосвязь между ними в рамках формирования внешнего окружения прямого и косвенного воздействия на ее экономический механизм.



Рис. 1. Факторы внешней и внутренней среды функционирования организации и их взаимосвязь

Внутренняя среда обладает совокупностью оригинальных по содержанию факторов, определяющих ее уникальность и потенциал, наиболее значимыми из которых являются структура (организационная, производственная и т.п.), ресурсы и организационная культура.

Внутренняя среда и ее компоненты настроены под механизм постоянной адаптации к проявлению факторов внешней среды, и чем более развитым будет этот адаптационный управленческий механизм, тем устойчивее и успешнее станет развитие организации во временной проекции. Поэтому одной из задач менеджмента организации является мониторинг и контроль факторов внутренней среды и прогнозная оценка их трансформации под влиянием бизнес-окружения в перспективе для принятия своевременных и обоснованных решений.

Однозначно ответить на вопрос, какие факторы играют определяющую роль в функционировании предприятия, сложно. Это зависит от множества объективных и субъективных причин. Так, производственно-технические факторы важны для поддержания конкурентоспособности производства востребованных потребителями по цене и качеству продуктов, их инновационности, способности организации и в дальнейшем реализовывать принцип их непрерывного совершенствования.

Развитость и уникальность бизнес-модели как технологии реализации бизнеса предопределяют успешность работы с партнерами и потребителями, создают предпосылки для поддержания конкурентоспособности организации и ее превосходства над аналогами.

В составе комплекса организационной культуры особое место принадлежит социальным отношениям, включающим качественный состав персонала, его отношение к трудовой деятельности, мотивационную составляющую, развитость профессиональной и деловой этики, уровень построения взаимоотношений как в коллективе, так и с внешними партнерами в рамках коммуникативной культуры. Этому фактору сегодня придается особое значение, в его реализации все более активно используются информационно-коммуникационные технологии, интернет-ресурсы и их возможности.

Бесспорной остается значимость для организации ее финансово-экономического механизма, обеспечивающего движение финансовых потоков, постановку финансовых отношений, построение ее экономической системы по трансформации ресурсов в готовые продукты. Индикаторами уровня развития этого элемента внутренней среды являются показатели эффективности использования ресурсов (скорость обращения оборотных средств и продолжительность их оборота, производительность труда и отдача основных производственных фондов) и показатели рентабельности ресурсов, активов и деятельности в целом.

В современной оценке внутренней среды организации особая роль отводится исследованию информационной системы, объединяющей организационную архитектуру, ИТ-инфраструктуру, позволяющие автоматизировать процессы, исключить трудоемкие стандартизированные операции, связанные со сбором, обработкой информации, придании ей статуса эффективного инструмента принятия решений. Как результат, управляемость и адаптивность организации к условиям функционирования во внешней среде заметно растет.

В современной парадигме бережливого и ресурсосберегающего производства с высоким уровнем экологической ответственности акцентируется внимание на внедрении соответствующих стандартов, ре-

ализации современных эколого-ориентированных технологий, способствующих предотвращению загрязнения окружающей среды и нанесению ей ущерба, ориентированность на достижение высокой эффективности при минимизации потребления ресурсов приводит к все более активному внедрению технологии бережливого производства.

Тренды в изменении нацеленности организаций на выбор «факторов успеха», концентрируемых в составе внутренней среды, предопределяются, бесспорно, особенностями внешнего окружения или так называемой средой бизнеса, комплексная оценка которой – обязательное условие современного менеджмента любой организации.

На рис. 2 представлена систематизация подходов к анализу внешней и внутренней среды организации с позиции его стратегической ориентированности.



Рис. 2. Систематизация подходов к анализу внешней и внутренней среды организации с позиции его стратегической ориентированности

Совершенно очевидна взаимосвязь методологии анализа макроокружения, микроокружения и внутреннего потенциала организации, объединяемой в рамках реализации методики оценки конкурентной

позиции, GAP-анализа и SWOT-анализа, позволяющих рассмотреть потенциал влияния факторов на развитие организации в будущем.

Результатом использования выводов по итогам проведенной оценки факторов внешней и внутренней среды организации становится корректная и обоснованная формулировка ее видения, миссии, политики, целей, стратегии – основных элементов стратегического управления.

Именно такой подход позволяет рассматривать адаптивное управление не просто как систему подстраивания системы менеджмента организации и ее подсистем под задачи адаптированности к проявлениям внешней среды и инструмента обеспечения определенных результатов ее деятельности, а как эффективное средство обеспечения конкурентоспособности, устойчивого и опережающего развития.

Актуальный для современной экономической ситуации подход к управлению – риск-ориентированное мышление, рассматривающее достижение успешности организации через осуществление менеджмента изменений в условиях вариативности проявления влияния факторов внешней и внутренней среды. Поэтому понимание и учет вероятностного характера достижения результатов деятельности организации и структурирования рисков и угроз в управлении на основе выделения и всесторонней оценки факторов внешней и внутренней среды в стратегической проекции становится сегодня актуальным содержанием адаптивной стратегии, согласующей возможности организации, ее внутренней среды с влиянием внешнего окружения. Только комплексный подход к оценке, мониторингу, анализу результатов обеспечивает своевременность реакции на динамичность среды.

Список литературы

1. Гаврилова М.В., Алексеева Д.С. Прибыль предприятия как экономическая категория и объект управления // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 106–111.

2. Гаврилова М.В., Кузнецов Е.М. Разработка стратегии развития предприятия // Кооперация в науке и инновациях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. проф.-препод. состава, сотрудников, докторантов и аспирантов вуза по итогам работы за 2014 г. (Ярославль-Москва, 19 февраля 2015 г.). М.: Канцлер, 2015. С. 147–153.

3. Рассанова О.Е., Иванова М.С. Теоретико-методические основы эффективности деятельности организации // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных

условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 242–247.

4. Якушова А.В., Рассанова О.Е. Методические аспекты оценки внешней среды организации // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 208–213.

СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

М.И. Комарова, магистрант, **М.В. Гаврилова**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Статья посвящена исследованию нормативно-правовых и организационных основ построения системы кадрового обеспечения государственной службы. Рассмотрены законодательно определенные процедуры, регулирующие кадровый отбор в органах государственной власти, особенности их кадрового развития.

Ключевые слова: государственная гражданская служба; государственный гражданский служащий; кадровое обеспечение; квалификационный экзамен; кадровые процессы; государственная кадровая политика.

Приоритетом развития системы государственного управления в России продолжает оставаться формирование системы кадрового обеспечения, основанной на реализации комплекса мер, направленных на дальнейшее совершенствование механизмов инструментов планирования и отбора сотрудников, найма и распределения трудовых ресурсов, включая их профильное обучение, подготовку и переподготовку, преодоление конфликтов.

Организационные основы кадрового обеспечения как элемента государственной кадровой политики – совокупность целей и принципов, определяющих направление и содержание кадровой работы, формируемые руководством органа государственной власти и реализуемые его кадровой службой в процессе формирования кадрового состава, что находит отражение в соответствующих нормативно-правовых документах.

Государственные преобразования, происходящие на протяжении ряда лет в сфере развития института государственной службы, направлены на совершенствование концептуальных основ кадровой работы в

органах государственной власти. Их основу формируют два основополагающих федеральных нормативно-правовых акта: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» и Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», именно ему принадлежит ведущая роль как нормативно-правовому акту федерального уровня, устанавливающему правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы [1].

В 2011 г. Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 11.07.2011 № 204-ФЗ [2] были уточнены подходы к обязательному требованию прохождения государственным служащим квалификационного экзамена, подтверждающего уровень его профессиональной компетентности, а если говорить в целом о системе государственного управления – качественный уровень его кадрового обеспечения.

Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 29.07.2017 № 275-ФЗ законодательно закрепил необходимость профессионального развития государственного служащего в течение всего периода прохождения им гражданской службы и уточнил его направленность на поддержание и повышение гражданским служащим уровня своей квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Большая часть мер нормативно-правового и организационного характера была осуществлена в рамках реализации федеральных программ, включая федеральную программу «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» (утверждена Указом Президента РФ от 10.03.2009 № 2614) и федеральную программу «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015–2018 годы)», оставшуюся в проектом формате.

В России действует двухуровневая правовая регламентация государственной гражданской службы: федеральная и субъекта Федерации, что предопределяется наличием двух уровней самой службы. Распределение полномочий между центром и регионами в сфере гражданской службы законодательно определено Федеральным законом № 79-ФЗ.

Законодательно закреплены требования к качественному содержанию кадрового обеспечения государственной службы. В частности, для замещения определенной должности требуется соответствие квалификационным требованиям к уровню образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки,

знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения служебных обязанностей.

Элементом кадрового обеспечения государственного управления выступает государственный служащий – гражданин Российской Федерации, достигший 18 лет в возрасте до 65 лет включительно, владеющий русским языком, соответствующий установленным квалификационным требованиям, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы и осуществляющий профессиональную служебную деятельность в соответствии с актом о назначении на должность и служебным контрактом.

Кадровое обеспечение государственного органа начинается с процедуры поступления гражданина на гражданскую службу, осуществляемого по результатам конкурса, позволяющего оценить профессиональный уровень претендента, его соответствие установленным квалификационным требованиям для замещения должности. Федеральный закон № 79-ФЗ предусматривает случаи, при которых конкурс не проводится: при заключении срочного контракта, при назначении на должность категории «руководители» и др.

Конкурсная комиссия, в которой обязательно не менее одной четверти от общего числа членов должны составлять независимые эксперты, обеспечивает объективность и демократичность оценки, исключение конфликта интересов, которые могли повлиять на результаты решения.

Можно считать, что кадровое обеспечение государственной службы на начальном этапе зависит в том числе и от компетентности членов конкурсной комиссии, непредвзятости и объективности их оценки кандидатов.

Привлечение кадров осуществляется из совокупности внешних и внутренних источников, что в целом характерно для кадровой работы, а также в том, что оценка кандидатов обеспечивается в двух проекциях: соответствие квалификационным требованиям и соответствие замещаемой должности, что можно оценить лишь в результате прохождения испытания, состоящего в демонстрации профессиональных умений и навыков.

Особенностью кадрового обеспечения государственной службы является законодательное установление присвоения государственным гражданским служащим классного чина, отражающего класс, квалификацию, степень пригодности служащего для осуществления определенного вида деятельности в государственном органе в рамках имеющихся у него знаний, умений и навыков, формирующих профессиональную компетентность.

Для обеспечения регулярной оценки качества кадрового обеспечения институт государственной службы применяет инструмент аттестации государственных гражданских служащих, проводимой 1 раз в три года, и процедурно осуществляемой в формате проверки установления соответствия государственного служащего занимаемой им должности.

Помимо оценки соответствия деятельности государственного служащего квалификационным требованиям, аттестационной комиссией оценивается его участие в решении задач, стоящих перед подразделением, сложность выполняемой работы и ее эффективность. Во внимание принимаются результаты исполнения регламента, опыт, соблюдение ограничений, профессиональные знания и потенциал их развития.

Основные принципиальные отличия квалификационного экзамена и процедуры аттестации заключаются в цели их проведения: если аттестация должна определить соответствие занимаемой должности, то квалификационный экзамен – профессиональный уровень служащего для присвоения ему классного чина. Кроме того, если аттестация иницируется по решению представителя нанимателя, то квалификационный экзамен может быть инициирован и самим служащим.

Таким образом, качество кадрового обеспечения государственной службы законодательно определено 3 основными критериями: уровень профессионального образования, стаж (опыт) государственной гражданской службы или работы по специальности и требования к профессиональным знаниям и навыкам.

Для обеспечения эффективной организации кадрового обеспечения государственной службы необходима соответствующая система кадрового планирования, решающая две основные целевые задачи: определение потребности в кадровом обеспечении и организация кадровой работы, а также обоснование затрат по организации кадрового обеспечения.

В рамках реализации первого целевого направления определяются источники кадрового пополнения как результат системной работы по поиску кандидатов требуемого уровня квалификации и соответствующих установленным требованиям. В блок первой целевой задачи входят процессы кадровой адаптации, связанной как со спецификой государственной службы, ее регламентацией, так и с особенностями деятельности конкретного органа государственной власти.

Кадровое развитие – неотъемлемый элемент кадрового обеспечения, показывающий на объективную потребность в кадровой ротации, карьерном росте государственных служащих с точки зрения зрелости системы кадрового управления. Кроме того, необходимость в кадровом развитии возникает и с позиции обеспечения всестороннего учета

индивидуальных кадровых траекторий развития каждого служащего с целью мотивации и стимулирования личностного и профессионального развития [3].

Таким образом, нормативно-правовые и организационные основы формирования кадрового обеспечения в органах государственной власти базируются на основе определенных принципов – единых для института государственной службы в рамках следующих направлений (рисунок).



Законодательно определенные принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава государственной службы в государственном органе [1]

Нормативно-правовое регулирование охватывает большую часть кадровых вопросов государственной службы, начиная с подбора кадров, формирования и использования кадрового резерва, оценки кадров, осуществления кадровых перемещений, заканчивая кадровым развитием, подготовкой, обучением и повышением квалификации кадров.

Можно сделать вывод, что все вопросы кадрового обеспечения государственной службы нормативно урегулированы.

Кадровый аппарат, соответствующий современным стандартам государственного управления, должен быть способен противостоять

вызовам и решать масштабные стратегические задачи в рамках выбранных приоритетов модернизации и инновационной направленности развития экономики, укрепления позиций России в мировом экономическом пространстве и решении внутренних проблем, включая обеспечение роста благосостояния и повышение качества жизни граждан. Это требует создания комплексной сбалансированной системы формирования кадрового состава, в которой ведущую роль должна играть ее нацеленность на развитие кадрового потенциала государственной службы.

Проблематичность решения этой стратегической задачи в органе государственной власти нередко состоит как в наличии системных проблем: непоследовательность проводимой работы с кадрами, отсутствие развитого и эффективного кадрового планирования, так и общих проблем: старение кадров, отсутствие преемственности поколений, недостаточный уровень профессионализма служащих, неразвитость кадровых технологий, низкие показатели привлечения талантливой молодежи на государственную службу [4].

Список литературы

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. URL: <http://base.consultant.ru>.
2. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: федер. закон от 11.07.2011 № 204-ФЗ. URL: <http://base.consultant.ru>.
3. Глазков В.А., Рассанова О.Е. Социально-экономическое развитие территории: содержание на региональном уровне // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 45–51.
4. Щетинина К.А., Рассанова О.Е. Экономика региона как объект управления // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 193–198.

АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ С УЧЕТОМ ЕЕ СПЕЦИФИКИ

Н.В. Краснова, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исследованы проблемы управления медицинским учреждением на современном этапе с учетом его специфики; на примере бюджетного учреждения Чувашской Республики «Республиканский кожно-венерологический диспансер» Министерства здравоохранения Чувашской Республики проанализированы показатели эффективности управления деятельностью учреждения; определены направления ее повышения.

Ключевые слова: управление; организация; здравоохранение; медицинские услуги; эффективность.

Актуальность работы заключается в том, что деятельность любой организации зависит от эффективного управления. Но, как показывает практика, материальные методы стимулирования трудовой деятельности не являются достаточными [3–5]. Также стоит учесть, что в кризисный период, которым сейчас характеризуется экономика России, организация несет финансовые потери и не способна выделять дополнительные денежные средства на мотивацию персонала.

Совершенствование управления в здравоохранении в целом и в конкретном кожно-венерологическом учреждении, несомненно, является важнейшим фактором улучшения качества и доступности специализированной медицинской помощи, рационального использования финансовых, материально-технических и человеческих ресурсов в условиях быстро растущей конкуренции на рынке медицинских услуг [1].

Основной проблемой учреждений здравоохранения является отсутствие достаточного финансирования. Учитывая инновационный характер современных медицинских услуг, для повышения конкурентоспособности и обеспечения непрерывного развития медицинских учреждений требуются значительные инвестиции. По причине низкого уровня платежеспособного спроса на дорогостоящие высокотехнологичные медицинские услуги приобретение медицинскими учреждениями инновационного оборудования, помещений, обучение медицинского персонала становятся для большинства медицинских учреждений недостижимыми и нерентабельными задачами. Проблемы недофинансирования обусловлены следующими факторами:

- рост затрат на расходные материалы, необходимые для лечебного процесса, импортного производства;
- снижение стоимости рубля к иностранной валюте;
- повышение заработной платы медицинских работников [2].

Такие факторы, как завышенные лицензионные требования, устаревшие стандарты оснащения медицинских кабинетов, демпинговые цены на платные услуги, устанавливаемые государственными медицинскими учреждениями, завышенная стоимость медицинских материалов и оборудования, высокий уровень недоверия к медицине, предубеждение населения против платных медицинских услуг, нехватка помещений; низкий уровень диагностических услуг, отсутствие рекламы и маркетинга (или их низкое качество); невысокая управленческая квалификация менеджеров учреждений, дефицит квалифицированных медицинских кадров, дефицит финансовых ресурсов и недофинансирование, приводят к торможению развития современной медицины.

Кожно-венерологический диспансер (далее – КВД) – основное ЛПУ, оказывающее медицинскую помощь дерматовенерологического профиля и проводящее организационно-методическую работу по данному направлению. Его задачи, структура, функции определены Приказом Минздрава России от 15.11.2012 № 924н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «Дерматовенерология». Задачами КВД являются:

- оказание первичной специализированной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи больным с заболеваниями кожи, подкожно-жировой клетчатки, инфекциями, передаваемыми половым путем;
- диспансерное наблюдение больных с заболеваниями кожи, подкожно-жировой клетчатки, инфекциями, передаваемыми половым путем;
- организационно-методическое руководство по раннему выявлению и отбору в медицинских организациях больных с заболеваниями дерматовенерологического профиля, нуждающихся в оказании первичной специализированной медико-санитарной и специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи;
- ежегодное прогнозирование и учет числа нуждающихся в высокотехнологичной медицинской помощи, анализ средней длительности ожидания и числа больных, получивших высокотехнологичную медицинскую помощь по профилю «дерматовенерология»;
- проведение мероприятий, направленных на совершенствование профилактики и раннего выявления больных с дерматовенерологическими заболеваниями;

- анализ состояния и качества оказания первичной специализированной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи по профилю «дерматовенерология», эффективности профилактических мероприятий, диагностики, лечения и диспансерного наблюдения;

- ведение учетной и отчетной документации, предоставление отчетов о деятельности в установленном порядке, сбор данных для регистров, ведение которых предусмотрено законодательством;

- внедрение в деятельность Диспансера современных информационных технологий по учету заболеваемости и ведению медицинской документации;

- ведение эпидемиологического мониторинга заболеваемости в организациях, оказывающих медицинскую помощь больным по профилю «дерматовенерология»;

- участие в организации и проведении научно-практических мероприятий по вопросам дерматовенерологии и косметологии;

- клинико-экспертная оценка эффективности и качества оказания лечебно-диагностической помощи больным с дерматовенерологическими заболеваниями врачами общей практики, а также другими врачами-специалистами медицинских организаций;

- организация и проведение санитарно-гигиенической работы среди населения по профилактике дерматовенерологических заболеваний.

Бюджетное учреждение Чувашской Республики «Республиканский кожно-венерологический диспансер» находится в подчинении Министерства здравоохранения Чувашской Республики, действует на основании действующих законодательных и нормативно-правовых актов РФ и ЧР, а также Устава. Учреждение является медицинским, задачами и функциями которого являются: оказание специализированной, квалифицированной, консультативной, поликлинической и стационарной лечебно-диагностической помощи населению ЧР по дерматовенерологии и косметологии и профилактика венерических, заразных и хронических кожных заболеваний. Учреждение осуществляет основные виды медицинской деятельности в соответствии с протоколом лицензий.

На сегодняшний день БУ «Республиканский кожно-венерологический диспансер» Минздрава Чувашии является медицинской организацией 2 уровня в трехуровневой системе оказания медицинской помощи населению Чувашской Республики.

Структура диспансера: головное учреждение располагается в г. Чебоксары, имеет 4 структурных подразделения в городах Алатырь, Канаш, Новочебоксарск, Шумерля и территориально обособленное в г. Чебоксары косметологическое отделение.

Общий коечный фонд: 135 коек, из них 76 круглосуточных коек и 59 дневных, в том числе 20 коек дневного пребывания при поликлинике. Мощность амбулаторных отделений – 700 посещений в смену.

Общее руководство диспансером осуществляет главный врач, который назначается и освобождается от должности приказом министра здравоохранения ЧР. К категории руководителей относятся заместители по медицинской части и клинично-экспертной работе, главная медсестра, заведующий организационно-методическим отделом и т.д. Руководство структурными подразделениями и отделениями осуществляют заведующие, которым непосредственно подчиняются сотрудники структурных подразделений и отделений.

Для выполнения основных задач диспансера утверждено всего 284,5 штатных единиц, в том числе врачебный персонал – 52,75; средний медицинский персонал – 103,5; прочий – 128,25.

По состоянию на 1 января 2019 г. в диспансере работает всего 221 сотрудник, из них 40 врачей, специалистов среднего медицинского звена – 81 чел., прочий персонал – 100 чел.

Кадровый потенциал учреждения характеризуется квалифицированным врачебным персоналом с большим стажем работы. 60 % врачей имеют квалификационную категорию. Средний возраст врачей – 46 лет. Доля врачей в возрасте до 36 лет – 25 %. Но в структурных подразделениях г. Шумерля, г. Алатырь, г. Канаш большую долю составляют врачи предпенсионного и пенсионного возраста. По учреждению в целом 15 % врачей старше пенсионного возраста, что в самом ближайшем времени неизбежно приведет к оттоку специалистов из отрасли.

Показатель укомплектованности врачебным персоналом – 76 %. Наименьший показатель укомплектованности имеет структурное подразделение г. Новочебоксарск.

Коэффициент совместительства врачей составляет 1,1, что соответствует ЦП – 1,15, Коэффициент совместительства СМП – 1,1, при ЦП – 1,25.

Коэффициент текучести врачебных кадров – 9 %, по учреждению – 18 %, что является нормой для показателя текучести квалифицированных работников.

Проведенное исследование позволило выделить особенности и проблемы, возникающие в процессе управления медицинскими учреждениями на современном этапе:

1. Проблемы недофинансирования.
2. Низкий уровень доверия российских граждан к системе здравоохранения.
3. Проблемы качества и доступности медицинских услуг.

4. Дефицит высококвалифицированных медицинских кадров.
5. Низкая управленческая квалификация руководителей организации здравоохранения.

Для повышения эффективности управления организацией следует:

1. Повысить показатели обновления основных фондов для совершенствования оказания медицинских услуг, обеспечить рост активной части основных фондов, своевременно вводить в эксплуатацию объекты, поддерживать объекты в нормальном состоянии посредством своевременного проведения профилактических и ремонтных работ (закупка оборудования и оргтехники; проведение капитального и текущего ремонта помещений подразделений).

2. Провести детальный анализ состава и структуры оборотных средств с целью ускорения их оборачиваемости, нормализации дебиторской задолженности (имеются долги за медицинскими организациями за оказанные услуги (Анализы), финансовых вложений).

3. Продолжить позитивную практику мотивации труда работников и обеспечить преобладающую долю или весь прирост объемов деятельности диспансера за счет интенсивных факторов.

4. Выполнение Согласованных объемов оказания медицинской помощи, предоставляемой в рамках государственного задания по реализации ПГГ оказания медицинской помощи гражданам Чувашской Республики.

5. Привлечение врачебных кадров для работы в структурных подразделениях в сельской местности.

6. Увеличение дохода при оказании платных медицинских услуг:
 - увеличение объемов и расширение перечня платных услуг, в том числе по косметологии;

- увеличение поступления денежных средств из межтерриториальных Фондов ОМС за пролеченных иногородних пациентов.

7. Проведение активной работы по профилактике ИППП и заразных кожных заболеваний.

8. Поддержание высокого качества оказания дерматовенерологической помощи с соблюдением деонтологических норм.

9. Снижение расходов на коммунальные услуги посредством внедрения энергосберегающих технологий, автоматических систем управления освещением и т.д.

Представляется, что использование ресурсного потенциала диспансера с учетом специфики его работы позволит повысить результативность принятых управленческих решений.

Список литературы

1. Дерматовенерология: принципы и методология планирования ресурсного обеспечения с учетом современных задач и лицензионных требований / Н.В. Кунгуров [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2008. 296 с.
2. *Лень Л.С., Никулина Т.Н.* Управление медицинским учреждением в современных условиях: проблемы и пути решения // Вестник АГТУ. Серия «Экономика». 2016. № 2. С. 73–80.
3. *Федорова Л.П., Агафонова С.Н.* Социально-экономическая эффективность управления персоналом: монография. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2010. 164 с.
4. *Федорова Л.П., Калинина Г.В.* Методы оценки эффективности управления конкурентоспособностью предприятия // Экономические науки. 2008. № 42 (5). С. 204–208.
5. *Федорова Л.П., Костылева Т.И.* Теоретические аспекты ресурсного потенциала современной организации // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 211–215.

О РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.В. Краснова, магистрант, **Е.Г. Макова**, студент,

Л.П. Федорова, д-р экон. наук, проф.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Исследованы проблемы реализации методов управления персоналом в современной организации; выявлены возможности продвижения по службе своих работников; охарактеризованы и предложены нетрадиционные методы отбора персонала: brainteaser-интервью («щекотка мозга»), STAR-метод подбора персонала по компетенциям; определены рекомендации по стимулированию повышения производительности труда работников организации.

Ключевые слова: методы управления; персонал; организация; отбор персонала; стимулирование работников; производительность труда.

Повышение эффективности управления персоналом в части отбора связывается с последовательным проведением проверки деловых и личных качеств кандидата, основанной на взаимодополняющих методах их выявления и источниках информации. Формируется сложная многоступенчатая система проведения отбора персонала. Все цели организации достигаются через людей, именно управление персоналом

должно быть на первом месте среди прочих компонентов менеджмента организации [2; 3; 5].

Однако, несмотря на колоссальную значимость правильного подбора персонала для каждого конкретного предприятия, руководство зачастую стоит перед выбором, с одной стороны, принять опытного и квалифицированного работника, с другой – по родственным связям. Таким образом, в современных условиях многие руководители недооценивают важность и принципиальность решений, связанных с подбором и расстановкой кадров, отдавая предпочтение личным интересам. Это определяет актуальность данного исследования.

Проанализировав процесс приема на работу и отбора персонала в российских компаниях, можно сделать вывод, что в целом организации правильно осуществляют отбор персонала при устройстве на работу. Но, как и в любой организации, есть свои минусы и недочеты [2; 3; 5].

Так, например, набирая кандидатов на более высокие посты, руководители используют собственные связи, т.е. набирают тех людей, которых они знают лично или которых им порекомендовали, а не пользуются средствами внутреннего набора. А ведь продвижение по службе своих работников обходится дешевле. Кроме того, это повышает их заинтересованность, улучшает моральный климат. В данном случае возможно использование следующих мер:

- обнародование возможных должностей, открытых для повышения или перевода, примерно за неделю до начала набора со стороны;
- опубликование подходов и критериев, по которым будет проводиться отбор на должность (например, при одинаковой квалификации работников предпочтение будет отдаваться тем, кто имеет большой стаж работы в данной организации);
- опубликование требований, предъявляемых к работнику, который займет вакантный пост (вакантную должность) в результате отбора;
- распространение достаточного количества бланков заявлений;
- информирование всех заявителей о дальнейших действиях в случае принятия их на предполагаемую должность.

Результатом ответа на эти вопросы должно быть решение: привлечь персонал со стороны или обойтись собственными силами. И тот, и другой варианты набора сотрудников имеют как достоинства, так и недостатки. Что касается тенденции продвижения родственников в организации, можно предложить создать базу, в которую будут занесены все дети работников. Таким образом появляется возможность отслеживать потенциальных будущих работников для организации. Некоторые компании готовы предлагать детям работников оплачивать учебу в

учебных заведениях на условии, что после окончания учебы выпускник будет работать в этой организации. Чтобы это обязательство не было нарушено, юрисконсульт составляет договор для обеих сторон. Этот способ намного облегчает найм новых работников. Закрывание кадровых вакансий будет проходить быстрее и эффективнее. Организация не будет тратить деньги и время на подготовку, стажировку и обучение новых сотрудников к работе, особенно тех сотрудников, которые будут работать в специализированных подразделениях и в цехах по производству продукции.

При появлении дополнительной штатной единицы, в виде HR-менеджера, можно внедрять в систему отбора персонала и нетрадиционные методы. Чаще всего такие методы используются отечественными компаниями в качестве экспериментов, ведь объективной информации о кандидате они не могут предоставить. Современная нетрадиционная методика отбора персонала, которую можно предложить – brainteaser-интервью («щекотка мозга»). Данный метод заключается в том, что претенденты должны ответить на «заковыристые» вопросы или решить какие-то логические задачи. Brainteaser-интервью состоит из небольших логических задач с четко заданными ответами и задач, у которых нет четкого ответа. Зачастую brainteaser-интервью применяется при отборе работников умственного труда и «креативщиков». Помимо таких задач существуют и сложные бизнес-кейсы – упражнения, в которых необходимо проявить креативность мышления [1; 4].

STAR – это метод подбора персонала по компетенциям. Под компетенциями в данном контексте понимаются не знания в определенной области науки, а качества характера кандидата, которые позволят ему добиться успеха на занимаемой должности. К таким качествам можно отнести решительность, лидерство, уровень мотивации, способности к коммуникации и еще много других. К компетенциям можно отнести только полезные черты характера. Такая черта, как, например, лень, компетенцией являться не будет. Каждая из них, в свою очередь, может иметь ту или иную степень выраженности, которая не менее важна при использовании данного метода [3]. Мотивация может быть ярко выраженной или слабой. Естественно, что для каждой конкретной должности в каждой отдельно взятой компании требуется свой набор таких характеристик. Набор компетенций, удовлетворяющий требованиям одной конкретно взятой организации, называется модель компетенций. Соответственно, построение модели компетенций – это не что иное, как создание такого набора [3]. Здесь, собственно, возникает и первая проблема: традиционно для создания модели компетенций принято от-

бирать не более 8 компетенций. Однако подчас бывает трудно выстроить оценку всего персонала компаний по всего лишь 8, а иногда и 5 компетенциям. Тем не менее эти трудности обычно остаются исключительно «на совести» создателей моделей компетенции.

Буквы STAR расшифровываются как Situation – Task – Action – Result, что в переводе означает Ситуация – Задача – Действие – Результат. Для проведения этого метода необходимо составить оценочный лист, в котором прописываются, какими поведенческими качествами должен обладать кандидат по шкале с оценками от «0» до «3». Пример такого листа приведен в табл. 1.

Таблица 1

Оценочный лист компетенций кандидатов

Компетенции	Ориентир	У кандидата				Комментарии
		0	1	2	3	
Ответственность	2					
Коммуникабельность	3					
Ориентированность на результат	2					
Ориентированность на процесс	1					
Общий вывод						

В процессе собеседования кандидату задаются вопросы о конкретных ситуациях в его жизни. Ответы на эти вопросы показывают наличие у него той или иной компетенции, по классическим правилам проведения интервью по компетенциям на каждую компетенцию должно приходиться не менее двух вопросов [1; 4].

Проблемой высокого уровня текучести кадров является невысокая заработная плата персонала. Если повысить заработную плату, то это значительно отразится на себестоимости продукции и услуг организации, что в свою очередь может привести к убыткам. Поэтому предлагается не повышать заработную плату, а стимулировать труд работников посредством внедрения определенной системы мотивации. Нужно применять такой подход к формированию системы оплаты труда, который бы стимулировал работника к повышению производительности труда посредством адекватной оценки его трудового вклада: премии, адресные надбавки, льготы, ценные подарки ко дню рождения и пр. Такой менеджмент будет способствовать более высокой производительности труда при высоком качестве работы. Повышение производительности труда, как правило, приносит дополнительную прибыль, поэтому для того, чтобы стимулировать повышение производительности

сти труда, целесообразно установить премию в виде процента от полученного дохода, от прибыли, образующейся в результате повышения производительности труда.

Для того чтобы решить проблемы с текучестью кадров, можно разработать и внедрить в организации «Положение о премировании» (табл. 2).

Таблица 2

Перечень коэффициентов премирования

Повышающие показатели премирования	Коэффициент
За выполнение плана по прибыли	0,2
За проявление инициативы в работе	0,2
За выполнение работы более высокой квалификации	0,3
За наставничество	0,2
За профессиональное мастерство, лучшее качество выполняемых работ	0,35
За опережение графика выполнения работы с соблюдением нормативного качества работ	0,25
За достижения в работе, которые принесли организации экономическую прибыль	0,4
За сверхурочную работу	0,3

Повышающие коэффициенты премирования позволят добросовестным работникам получать премию в размере не ниже той, которая была до разработки данной системы премирования (30 %), а это значит, что их интересы не будут ущемлены.

При найме кандидатов система премирования должна убедить потенциальных работников, что в организации существует четкая связь между активностью работника, результатами ее деятельности и поощрениями, которые он получает, возможностями удовлетворить свои личные потребности. Но для того, чтобы воплотить в жизнь предложенные меры, необходимо их экономическое обоснование.

Представляется, что применение современных методов организации труда существенно может повысить эффективность управления персоналом в современной организации.

Список литературы

1. *Агеева Ю.В.* Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики: монография / науч. ред. Т.Г. Бочина. 2-е изд., стер. М.: ФЛИНТА, 2016. 256 с.
2. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 239 с.

3. *Петрова Т.П. Федорова Л.П.* Использование мотивационного профиля торговой компании региона // Вестник Чуваш. ун-та. 2013. № 1. С. 349–353.

4. *Таран О.* Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR: науч.-популярное изд. М.: Альпина Паблишер, 2016. 192 с.: URL: <http://znanium.com>.

5. *Федорова Л.П., Сиротин Д.В.* Возможные изменения в кадровом менеджменте предприятий в условиях кризиса // Состояние и перспективы развития государства и общества в условиях модернизации: диалог науки и практики: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (28 января 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. Ч. 2. С. 207–211.

СИСТЕМА И ИНСТРУМЕНТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ С НАСЕЛЕНИЕМ

Н.С. Крылов, В.А. Первова – студенты,

Н.В. Данилова, канд. экон. наук

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Проведен комплексный анализ систем и инструментов обеспечения взаимодействия органов местного самоуправления с населением.

Ключевые слова: органы местного самоуправления; взаимодействие органов местного самоуправления с населением; система взаимодействия.

Построение эффективной системы взаимодействия органов местного самоуправления с населением направлено на обеспечение благоприятных условий для жизнедеятельности населения, формирования у граждан устойчивой мотивации к активной коммуникации с административными структурами в области решения вопросов актуальных проблем. Значимость данной проблематики обусловлена максимальной приближенностью органов муниципального управления к населению, их предназначением защищать интересы местного сообщества, необходимостью результативно реализовывать свои властные полномочия, рационально используя имеющиеся ресурсы.

Местное самоуправление с институциональной точки зрения, обладая признаками государственного и общественного образования, рассматривается как непосредственная основа, обеспечивающая взаимодействие власти и населения, согласование их противоречивых интересов.

Различными авторами предложены разные подходы к дифференцированию форм взаимодействия, часть из которых были рассмотрены ранее. Однако применительно к данному исследованию будем использовать следующую классификацию:

- взаимное информирование о потребностях и проблемах местного сообщества и муниципальных органов власти;
- общественное участие в решении местных проблем и удовлетворении актуальных потребностей;
- социальное партнерство, включая совместное урегулирование трудовых и социальных отношений, коллективные переговоры по вопросам подготовки соответствующих соглашений;
- делегирование полномочий.

В последние годы все большую роль начинает играть социальное взаимодействие органов местного самоуправления и населения с целью обеспечения все большего включения жителей муниципальных образований в процесс самоорганизации в рамках решения социальных проблем и контроля выполнения социальных обязательств государством.

Для реализации социального взаимодействия и повышения его эффективности органами местного самоуправления применяются следующие методы:

1) работа с новостной информацией – заключается в оформлении в виде грамотного предложения важнейшей информации о деятельности органов местного самоуправления, предназначенного для целевых СМИ и других информационных служб, действующих на территории муниципального образования. Зачастую складывается ситуация, что местные СМИ способны оказать большее влияние на формирование общественного мнения и процесс информирования населения, чем центральная пресса. Большую роль в коммуникационном процессе способно оказать наличие у муниципального образования собственного местного телевидения, в задачу которого входит освещение и анализ актуальных проблем местного сообщества;

2) взаимодействие со СМИ, наличие муниципального печатного издания (газета). Муниципальное печатное издание рассматривается как эффективный инструмент информирования и обеспечения обратной связи с целевой аудиторией. Вследствие сходства целей и задач оно сродни корпоративному изданию с вытекающим функционалом.

С точки зрения отражения интересов муниципальное издание представляет интересы муниципалитета по аналогии с компанией с

точки зрения ее позиционирования, депутатов представительного органа аналогично руководства компании, а населения – интересы персонала организации.

На рис. 1 отражены основные цели муниципального издания как инструмента взаимодействия органов местного самоуправления с населением.

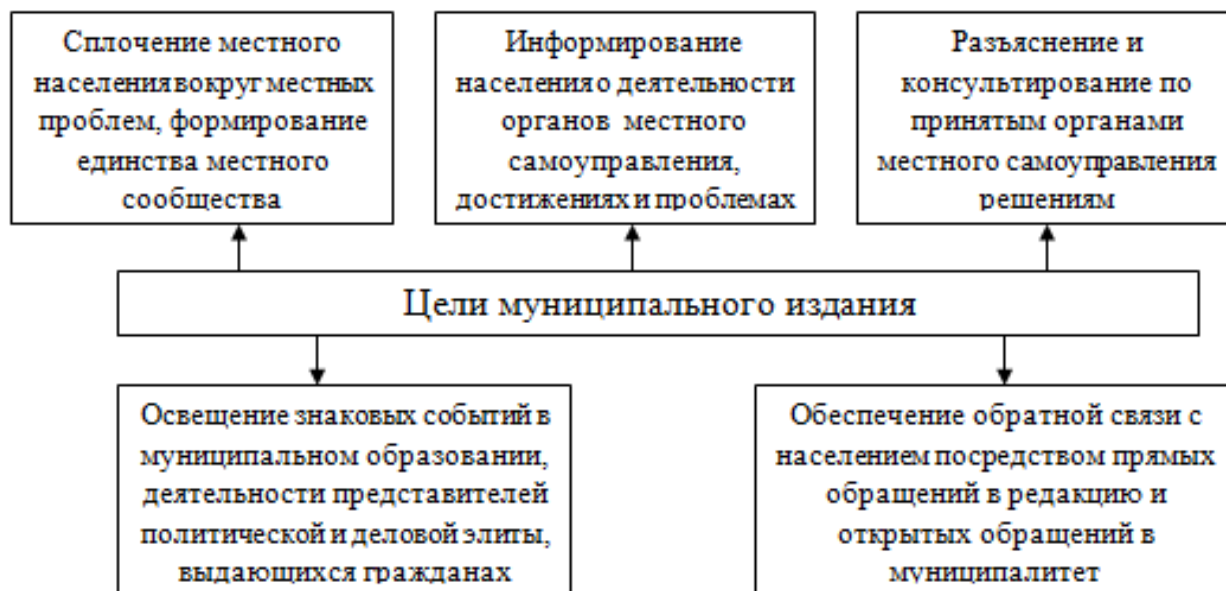


Рис. 1. Цели муниципального издания как инструмента взаимодействия органов местного самоуправления с населением

Обобщение результатов контент-анализа муниципальных изданий, проведенного рядом исследователей, позволяет заключить, что потенциал возможностей этого инструмента налаживания обратной связи с населением муниципальных образований не исчерпан, более того, в большинстве случаев используется недостаточно;

3) проведение тематических информационных мероприятий призвано обеспечить поддержку со стороны населения деятельности органов местного самоуправления в рамках реализации как формальных форматов (например, заседаний и т.п.), общественных слушаний, так и неформальных мероприятий, организуемых с целью сплочения жителей вокруг общих интересов и проблем, организации культурного досуга, информирования о деятельности депутатского корпуса и получения обратной связи в условиях непосредственного контакта с населением;

4) организация коммуникационных площадок по целям и задачам аналогична информационным мероприятиям, но может быть организована на постоянной основе и объединять социальные группы – носителей определенных интересов, обеспечивая тем самым активизацию их гражданской позиции в решении вопросов местного значения. К участию в

работе таких площадок могут быть привлечены сторонние участники, способные обеспечивать решение муниципальных проблем на более высоком административном уровне (представители региональных органов исполнительной власти, федерального правительства);

5) использование прогрессивных интернет-технологий во взаимодействии с населением.

Интернет сегодня по праву считается эффективным и удобным инструментом осуществления социального взаимодействия, ведущая роль в котором принадлежит сайту муниципалитета. Между тем контент-анализ практики наполнения содержания сайтов муниципальных образований позволяет заключить, что очевидно наличие следующих недостатков:

- несвоевременность предоставления новостной информации, ее ограниченность участием органов местного самоуправления в определенных мероприятиях;

- редкое обновление информации о направлениях деятельности органов местного самоуправления;

- отсутствие инструментов обратной связи;

- непривлекательный дизайн, неудобство расположения значимой информации для населения;

- отсутствие налаженного электронного информационного взаимодействия с населением, активного привлечения внимания граждан к информационным ресурсам муниципалитета;

6) проведение социальных опросов, направленных на изучение общественного мнения.

Именно результаты опросов рассматриваются в качестве информационной базы при разработке стратегии информационно-разъяснительной работы с населением, позволяя выделить приоритетные области социального взаимодействия, наиболее результативные форматы осуществления в зависимости от круга проблем, целевой группы участников, ресурсов местного бюджета. Кроме того, опрос – это единственное средство оценки уровня информированности населения по тому или иному вопросу, степени доверия граждан к местной власти;

7) организация и проведение специальных акций. Данный инструмент социального взаимодействия обеспечивает объединение местного сообщества вокруг определенной проблематики его интересов, достижение максимального общественного резонанса, но лишь при условии социальной активности граждан, которая в последние годы все больше снижается. Несмотря на это, продумывание интересного

формата проведения акций, публичная демонстрация результатов, достигнутых после их проведения – залог повышения доверия населения к действенности данного формата коммуникаций.

Рассмотренные формы взаимодействия органов местного самоуправления с населением реализуются посредством соответствующих информационных каналов, или так называемых каналов информирования (рис. 2).

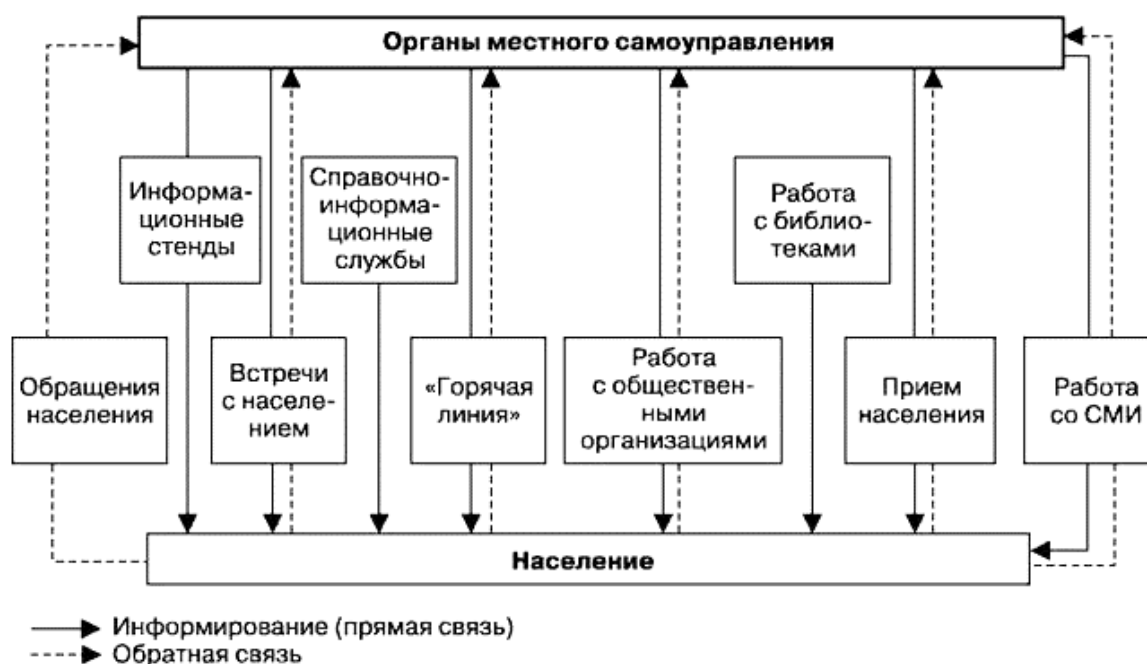


Рис. 2. Каналы информирования населения, применяемые органами местного самоуправления

Отметим, что все большее распространение в современной практике муниципального управления приобретают различные электронные способы и формы взаимодействия с населением. Порталы органов муниципальной власти в глобальной сети Интернет функционально призваны обеспечить организацию и осуществление интерактивного взаимодействия с населением, стать эффективным информационным каналом, с помощью которого реализуется возможность быстрого обращения для разрешения актуальных проблем, отслеживания процесса выполнения запросов.

В то же время, по мнению ряда авторов, низкая социальная активность, а нередко и незаинтересованность граждан в решении общих проблем жизнедеятельности муниципального образования приводят к недостижимости диалога с муниципальной властью, тогда как именно эффективное взаимодействие, осуществляемое в рамках сформированного специального механизма – основа прогресса в общественном развитии.

Список литературы

1. *Гилев М.С.* Проблемы взаимодействия органов местного самоуправления с населением // *Общественные и экономические науки. Студенческий научный форум: электр. сб. ст. по материалам IV Междунар. студ. науч.-практ. конф. № 4 (4).* URL: <https://nauchforum.ru>.
2. *Горный М.Б.* Муниципальная политика и местное самоуправление в России: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮРАЙТ, 2018. 361 с.
3. *Демушкина О.Н.* Электронные коммуникации как канал взаимодействия власти и общества на региональном уровне // *Стратегические коммуникации в современном мире: сб. материалов по результатам науч.-практ. конф. Саратов. 2018. С. 471–475.* URL: <https://elibrary.ru>.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ-СИРОТ

Ю.А. Крылова, студент, **Н.П. Зыряева**, канд. экон. наук
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье раскрывается понятие системы социальной защиты детей-сирот. Представлены результаты оценки деятельности органов местного самоуправления по обеспечению социальной защиты детей-сирот. Раскрываются направления совершенствования социальной защиты детей-сирот, в том числе как условия постинтернатной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Ключевые слова: дети-сироты; социальная защита; система; попечительство; социальная поддержка.

В соответствии с нормами права, ребенок должен находиться и развиваться в гармоничных для него условиях, в окружении своих родителей и сверстников. Но если, по каким-либо причинам, окружающая его среда, в которой живет ребенок, перестает отвечать его интересам, а даже может нанести вред, тогда государство и оказывает социальную поддержку и защиту таких детей. Так, в соответствии со ст. 20 Конвенции ООН «О правах ребенка» (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989), ребенок, который временно или постоянно лишен своего семейного окружения или который в его собственных наилучших интересах не может оставаться в таком окружении, имеет право на особую защиту и помощь, предоставляемые государством [1].

Социальная защита детей представляет собой систему, которая содержит различные социальные меры поддержки детей, которые попали в сложную жизненную ситуацию. Такая социальная система защиты опирается на определенную нормативно-правовую базу, в область действия которой могут попасть различные группы населения (это могут быть члены семьи, учителя и другие лица, которые контактируют с детьми) [4].

В нашей стране гарантом социальной защиты в целом выступает Конституция РФ от 12.12.1993, в ст. 7 сказано, что: «Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Каждый имеет право на социальную защиту, обязанности по обеспечению которых лежат на государстве» [2].

Правовые основы социальной защиты детей составляют 3 основных закона – Семейный кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ (ч. 1) и Федеральный закон РФ от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 08.02.1998 № 17-ФЗ [5].

Одной из основных задач государства является возрождение института семьи, повышение его престижа в обществе, сохранение и приумножение семейных ценностей.

Оценка деятельности органов местного самоуправления на примере администрации г. Чебоксары по поддержке детей-сирот показала следующие результаты. В 2017 г. 17 детей из выявленных (20) переданы под опеку (попечительство), 1 малолетний – в приемную семью, 2 – по состоянию здоровья устроены в Дом ребенка.

Основной формой устройства таких детей остается опека (попечительство). Это самая популярная форма семейного устройства детей (в 2017 г. 90 % от выявленных детей). В 2017 г. выявлены 20 детей, из них 18 детей (90 %) воспитываются в достойных и полноценных замещающих семьях, в 2016 г. – 38 детей, из них 37 (97,3 %), в 2015 г. из 21 – 21 (100 %). В вопросах защиты прав и законных интересов несовершеннолетних уделяется внимание реализации федеральных законов от 24.04.2008 № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве», 16.04.2001 № 44 «О государственном банке данных о детях, оставшихся без попечения родителей».

На 31 декабря 2017 г. на учете и контроле отдела состоят 266 детей из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в замещающих семьях, из которых 179 воспитываются в 138 семьях опекунов (попечителей), 87 – в 63 приемных

семьях. 88 детей, состоящих на учете и контроле отдела, являются круглыми сиротами, 178 – оставшиеся без попечения родителей.

Таблица 1

**Сравнительный анализ количества подопечных,
состоящих на учете и контроле отдела охраны детства [3]**

	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Количество детей, состоящих на учете и контроле отдела;	267 (в т.ч. в приемной семье – 59)	283 (в т.ч. в приемной семье – 79)	266 (в т.ч. в приемной семье – 87)
- дети-сироты	79 (29,5 %)	99 (34,9 %)	88 (33,08 %)
-дети, оставшиеся без попечения родителей	188 (70,4 %)	184 (65,1 %)	178 (66,91 %)

В 2017 г. 9 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получили полное среднее образование, из них все дети продолжили обучение в высших образовательных учреждениях

По состоянию на 31.12.2017 г. единовременные пособия при передаче ребенка в семью были назначены 14 гражданам в отношении 20 детей, в том числе 8 опекунам на 10 детей, 5 приемным родителям на 8 детей, 1 гражданке, усыновившей 2 детей.

Ежемесячные пособия, выплачиваемые опекунам (попечителям, приемным родителям) на содержание детей, пособие, получаемое детьми по месту учебы: по состоянию на 31.12.2017 г. государственную поддержку получает 251 ребенок – 94,3% (на 31.12.2016 г. – 266 детей – 93,9 %, на 31.12.2015 г. – 250 детей – 93,6 %).

На 31 декабря 2017 г. на учете и контроле отдела состоят 87 детей, воспитывающихся в 63 приемных семьях района.

Таблица 2

**Сведения о несовершеннолетних,
воспитывающихся в приемных семьях, на конец года [3]**

2015 г.		2016 г.		2017 г.	
Кол-во семей	Кол-во детей	Кол-во семей	Кол-во детей	Кол-во семей	Кол-во детей
46	59	59	79	63	87

На базе МОУ «Центр психолого-медико-социального сопровождения «Развитие» кандидаты в опекуны (попечители) проходят собеседование по вопросу воспитания и содержания несовершеннолетних детей.

За 2017 г. единовременные пособия при передаче ребенка на воспитание в семью были выплачены 20 получателям на общую сумму 541652 руб. 1 усыновителю было назначено единовременное пособие

при усыновлении в размере 300 тыс. руб. на 1 ребенка; 5 усыновителям было выплачено пособие по 300 тыс. руб. на улучшение жилищных условий на общую сумму 1 млн 500 тыс. руб.

Таблица 3

**Единовременные выплаты при всех формах устройства детей
на воспитание в семью за 2017 г. [3]**

Направление расходования средств	Плановые назначения на текущий финансовый год			Фактические расходы на отчетную дату		
	кол-во получа- телей (человек)	сумма, тыс. руб.		кол-во получа- телей (чело- век)	сумма, тыс. руб.	
		на оказа- ние мер соц. под- держки	сопутствующи- е расходы (банковские, почтовые расходы, услуги хра- нения и т.д.)		на ока- зание мер соц. под- держки	сопутствующи- е расходы (банковские, почтовые расходы, услуги хране- ния и т.д.)
Назначение и выплаты единовре- менного денеж- ного пособия усы- новителям	5,0	1500,0	0,0	5,0	1500,0	0,0
Выплата единовре- менного пособия при всех формах устройства детей, лишенных роди- тельского попече- ния	20,0	541,7	0,0	20,0	541,7	0,0

С принятием Закона Чувашской Республики от 03.10.2012 № 60 «О единовременном денежном пособии гражданам, усыновившим (удочерившим) ребенка (детей) на территории Чувашской Республики» увеличилось количество усыновлений (удочерений) опекунами, попечителями, приемными родителями подопечных детей.

Цель работы с неблагополучной семьей заключается в обеспечении безопасности ребенка, а также в изменении ситуации в семье в связи с тем, чтобы исключить угрозу жестокого обращения с ребенком.

Государство проводит необходимую работу для обеспечения детей, лишенных родительских забот и поддержки, отдельной жилой площадью.

Были определены основные причины, препятствующие эффективному функционированию системы социальной защиты детей-сирот субъекта Российской Федерации:

- несовершенное законодательство. Многие вопросы этого направления социальной защиты просто не решены, в результате чего возникает путаница с выплатой пособий, предоставлением пособий, предоставлением жилья;

- недофинансирование системы опеки и попечительства;
- низкий уровень жизни населения. Доходы граждан очень часто не позволяют взять ребенка под опеку (даже родственника);
- кризисные явления в институте семьи, деградация населения в результате социально-экономических процессов;
- недостаточная профилактика социального сиротства;
- отсутствие механизмов взаимодействия между субъектами управления региональной системой опеки и попечительства: муниципальными образованиями, субъектами Российской Федерации, хозяйствующими субъектами, общественными организациями, населением;
- отсутствие четкой системы разделения властей между уровнями власти и др.

Сформулируем основные рекомендации, направленные на совершенствование управления системой социальной защиты детей-сирот:

- совершенствование законодательства;
- увеличение финансирования;
- профилактика сиротства;
- популяризация опеки;
- внедрение индивидуальных коррекционных программ в рамках комплексного многоуровневого обучения;
- разработка системы мониторинга и внедрение технологий своевременной (ранней) идентификации.

Список литературы

1. Конвенция о правах ребенка от 20.01.1989: по сост. на 10.05.2017 // Ведомость Съездов народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1990. № 45, ст. 955.

2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014).

3. Администрации г. Чебоксары: офиц. сайт. URL: <http://www.gcheb.sar.ru>.

4. *Малярова Н.В.* Социальная защита детства: концептуальный подход // Социологические исследования. М.: ИНФРА-М. 2018. № 4. С. 27–34.

5. *Сусликов В.Н.* О правовом статусе детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей // Юрист. 2018. № 4. С. 21–24.

АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

М.А. Лебедева, магистрант, **Н.П. Зыряева**, канд. экон. наук

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье рассмотрены предпосылки перехода России к цифровой экономике, в результате чего необходимо формирование новых знаний и эффективное управление организацией. Развитие информационных технологий существенно изменило экономический ландшафт. Кроме появления и распространения цифровых (виртуальных) организаций как таковых, ведущих свою деятельность исключительно в электронной сфере, существенные изменения происходят и в организациях традиционного уклада. В связи с развитием современных технологий меняются основные факторы воспроизводства на предприятии. И меняются, соответственно, ключевые задачи экономики и управления организацией.

Ключевые слова: цифровая экономика; экономическое развитие; информационные технологии.

Вследствие развития информационных систем во многих отраслях на первое место выходит не только использование возможностей Интернета для продажи товаров, расширения возможностей маркетинга, сбора данных, выбора и сравнения контрагентов, проведения финансовых операций.

Огромное значение для конкурентоспособности компаний приобретают кастомизация сервиса, развитие омниканальной логистики, возможность гибкого ценообразования и, естественно, автоматизация и упрощение бизнес-процессов. Особую важность в управлении предприятием приобретает работа с большими массивами данных. Существенно расширился спектр современных информационных инструментов операционного управления бизнесом, управленческие технологии становятся цифровыми. Кроме существенной трансформации традиционных предприятий появилось большое количество предприятий с новыми, цифровыми бизнес-моделями. Таким образом, формируется огромный, постоянно растущий пласт цифровой экономики, взаимодействующий с экономикой традиционной.

Организация производства в условиях цифровой экономики, по мнению авторов С.В. Амелина и И.В. Щетинина, представляет собой комплекс методов, приемов и мероприятий, позволяющих обеспечить

наиболее эффективное сочетание обладающих необходимой компетенцией высококвалифицированных работников в процессе труда с инновационными средствами и предметами труда в пространстве и времени для достижения целей производства на основе цифровизации управления жизненным циклом продукции.

Инновационная модель развития промышленности России характеризуется формированием цифровых технологических платформ, расширением использования экономики знаний, цифровой трансформацией производства и систем управления, что является значимыми факторами роста эффективности функционирования организаций и повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции. Появление и освоение новых высоких технологий, цифрового производства невозможно без совершенствования научных подходов и методов организации производства. Под высокими технологиями будем понимать воплощение передовых научных знаний и конструкторских разработок в методы и инструменты процесса преобразования производственных ресурсов в конкурентоспособный на целевом рынке принципиально новый или лучший по техническим характеристикам, по сравнению с существующими аналогами, продукт.

По оценкам экспертов, среди причин, препятствующих цифровой трансформации, выделяются следующие: устаревшие технологии на 61 % предприятий, отсутствие специалистов и команд, обладающих необходимыми компетенциями и навыками – 64 %, отсутствие интеграции существующих и новых технологий и данных – 62 %.

Исследования в области цифровой трансформации производства показывают, что предприятия, проявляющие активность в использовании новых цифровых технологий и новых методов управления, на 26 % в среднем прибыльнее своих конкурентов, у тех же, которые инвестируют значительные средства в цифровые технологии, но при этом не уделяют достаточного внимания управлению, финансовые результаты деятельности на 11 % ниже, консервативные организации, модернизирующие только управление, получают плюс 9 % к прибыли, но с помощью внедрения цифровых технологий потенциально могут увеличить результат втрое, те, кто еще не выработал стратегию развития, имеют на 24 % более низкие финансовые показатели в сравнении с другими предприятиями.

Цифровая трансформация организации имеет свои положительные стороны и возможные риски, которые отображены в таблице.

Положительные стороны и риски цифровой трансформации

Положительные стороны	Риски
Новые прорывные цифровые технологии, искусственный интеллект, промышленный интернет вещей, анализ больших данных, беспилотный воздушный, водный и наземный транспорт	Зависимость от заимствованных импортных технологий, деградация собственных компетенций, возможность наличия скрытых «закладок» в аппаратном и программном обеспечении
Новые рынки сбыта, бизнес-модели, инновационные производства, массовые информационные услуги и сервисы	Возможность скорого захвата инновационных рынков компаниями экономически развитых стран
Рост производительности труда, эффективности производства, автоматизация, роботизация	Сокращение рабочих мест, ликвидация отдельных специальностей, безработица, социальная напряженность
Повышение оперативности и стандартизации услуг, исключение посредников, уберизация транспорта, медицины, образования, сферы услуг	Неопределенность в юридической сфере, рост мошенничества, этические проблемы, социальное расслоение
Анализ больших данных, цифровая идентификация личности, кастомизация услуг	Исчезновение приватности, навязчивая реклама, утечка конфиденциальной информации предприятий и персональных данных граждан
Инвестиции, стартапы, цифровые деньги, новые сферы деятельности, новый технологический уклад	Внешнее управление экономикой, цифровой глобализм, цифровая колонизация

Для осуществления цифровой трансформации организации необходима горизонтальная и вертикальная интеграция производственных систем, причем значительная часть используемых в настоящее время информационных систем могут обмениваться информацией, но следует обеспечить их совместимость на всех уровнях как внутри предприятия, так и между взаимодействующими предприятиями. Создание единого информационного пространства обеспечивает возможность оперативного и своевременного обмена информацией между автоматизированными системами управления предприятием и промышленным оборудованием. В цифровом производстве изготовление продукции может осуществляться по индивидуальным заказам, поэтому потребитель становится непосредственным участником взаимодействия, а значит, и элементом цепочки формирования ценности.

Организация производства в условиях цифровой экономики охватывает комплекс методов, приемов и мероприятий, позволяющих обеспечить наиболее эффективные сочетания обладающих необходимой

компетенцией высококвалифицированных работников в процессе труда с инновационными средствами и предметами труда в пространстве и времени для достижения целей организации.

Список литературы

1. *Амелин С.В.* Совершенствование организации управления производством в условиях новых информационных технологий // Вестник ВГТУ. 2018. № 3–1. С. 159–162.
2. *Амелин С.В., Щетинина И.В.* Организация высокотехнологичного производства конкурентоспособной продукции // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2017. № 12 (137). С. 25–36.
3. *Глазьев С.Ю.* Развитие Российской экономики в условиях глобальных технологических сдвигов // Золотой Лев. 2007. № 111–112. URL: <http://www.zlev.ru> (дата обращения: 14.03.2018).
4. *Григорьева И.В., Кокель А.А., Капралова О.С.* Автоматизированные и цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Теория и практика современного управления: материалы Межрегион. очн. науч.-практ. конф. (15 января 2019 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2019. С. 129–134.
5. *Куприяновский В.П.* и др. Трансформация промышленности в цифровой экономике проектирование и производство // International Journal of Open Information Technologies. 2017. Т. 5. №. 1. С. 50–70.
6. *Романова Т.* Цифровая экономика в России. URL: <http://FB.ru>.

РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА КАК АКТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Д.С. Львова, магистрант, **О.Е. Рассанова**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье раскрыты понятие и содержание экономической политики на региональном уровне с позиции характеристики развития сельского хозяйства как актуального направления региональной экономической политики. Авторами выявлены тенденции формирования и динамики показателей развития сельского хозяйства в Чувашской Республике; проведен анализ места и роли аграрного сектора в экономике субъекта федерации.

Ключевые слова: региональная экономическая политика; экономическое развитие; сельское хозяйство; аграрный сектор; Чувашская Республика.

Экономическая политика региона представляет собой часть общенациональной экономической политики, которая, прежде всего, направлена на развитие экономики определенной территории государства. Существенный признак региональной политики заключается в том, что деятельность органов государственной власти направлена не на отдельные административно-территориальные образования, а на развитие экономического положения целостного экономического региона.

В научной литературе нет единого подхода к определению факторов развития экономики региона, но можно выделить общие группы факторов, сущность которых прослеживается во многих исследовательских работах. К примеру, К. Макконнелл и С. Брю рассматривают лишь факторы в экономическом пространстве, формируя их по шести основным группам. Первые четыре фактора они объединяют под названием «факторы предложения», это количество и качество природных ресурсов, количество и качество трудовых ресурсов, объем основного капитала, технология. Эти факторы делают рост производства физически возможным. Пятый и шестой факторы – факторы спроса и факторы распределения – направлены на обеспечение эффективного раздела ресурсов с целью максимального удовлетворения потребностей общества. Американский экономист М. Портер в качестве основных факторов развития стран и регионов определяет трудовые и природные ресурсы, коммуникации, науку и образование.

Современные ученые выделяют две основные группы факторов развития экономики региона, первичные, т.е. ресурсные факторы (численность занятых, основные фонды, инвестиции в основной капитал и т.п.), и вторичные, т.е. процессные факторы, характеризующие эффективность использования ресурсов (рост производительности труда, фондоотдачи, энергоемкости; изменение структуры инвестиций и т.п.) [5].

Анализируя исследования деятелей науки в области экономики по вопросу направлений развития регионов, можно сделать вывод, что становление и совершенствование экономической системы территорий в первую очередь зависит от количества и качества трудовых и природных ресурсов. При этом, несмотря на быстроменяющийся современный мир, неизменно важными остаются земельные и трудовые ресурсы, выступающие надежным фундаментом для успешного развития региональной экономики [5].

Аграрный сектор в экономике субъектов страны занимает определенное место. Специфика роли сельского хозяйства в экономическом развитии региона определяется производством продуктов питания как основы жизнедеятельности людей и воспроизводства рабочей силы,

производством сырья для многих видов непродовольственных потребительских товаров и продукции производственного назначения. Уровень развития сельского хозяйства во многом обуславливает уровень экономической безопасности региона и страны в целом. Как отрасль экономики, сельское хозяйство вносит существенный вклад в формирование валового регионального продукта, предоставляет рабочие места большей части сельского населения, формирует значимую долю поступлений в региональный и федеральный бюджет [1].

Чувашская Республика является одним из субъектов Российской Федерации, где именно аграрный сектор выступает решающим звеном для развития экономики региона. По своей природе регион определяется как аграрная республика с большой долей сельского населения и перспективным дальнейшим развитием сельского хозяйства. Данная идея является основополагающим фундаментом стратегии развития этого региона [1].

Агропромышленный комплекс в целом и его базовая составляющая – сельское хозяйство – считаются одной из ведущих отраслей, формирующих экономику Чувашской Республики. В результате реализации органами государственной власти региона экономической политики в сфере сельского хозяйства, агропромышленный комплекс характеризуется стабильными объемами производства сельскохозяйственной продукции, выпуском качественных пищевых продуктов и укреплением предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности на межрегиональных рынках.

На протяжении последних 5 лет для региона характерна положительная динамика индекса сельскохозяйственного производства, более того, по итогам 2018 г. его значение несколько выше показателя, сложившегося в среднем по России [3] (рис. 1).

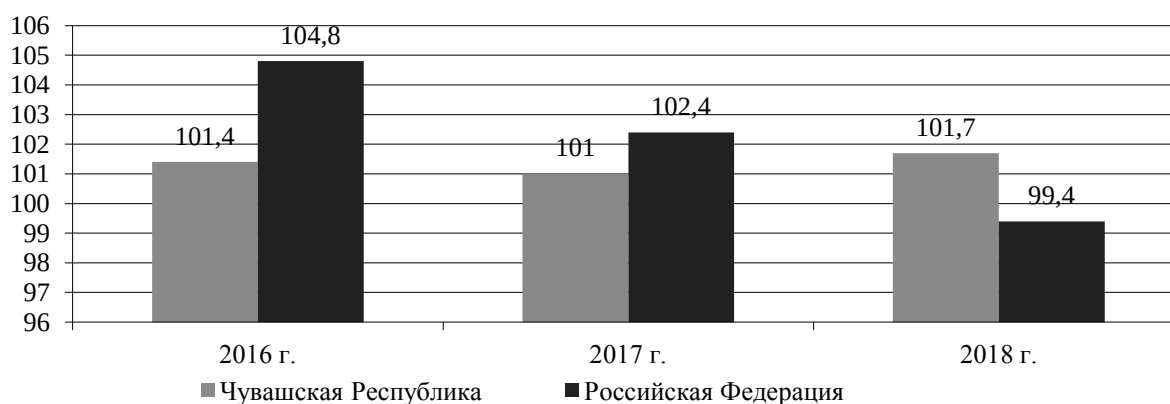


Рис. 1. Индекс сельскохозяйственного производства по Чувашской Республике и Российской Федерации в 2016–2018 гг., % к предыдущему году

Объем выпуска сельскохозяйственной продукции за 2018 г. составил по региону 37,4 млрд руб., или 101,7 % к уровню 2017 г. Доля агропромышленного комплекса в валовом региональном продукте достигла 15 п.п. (рис. 2).

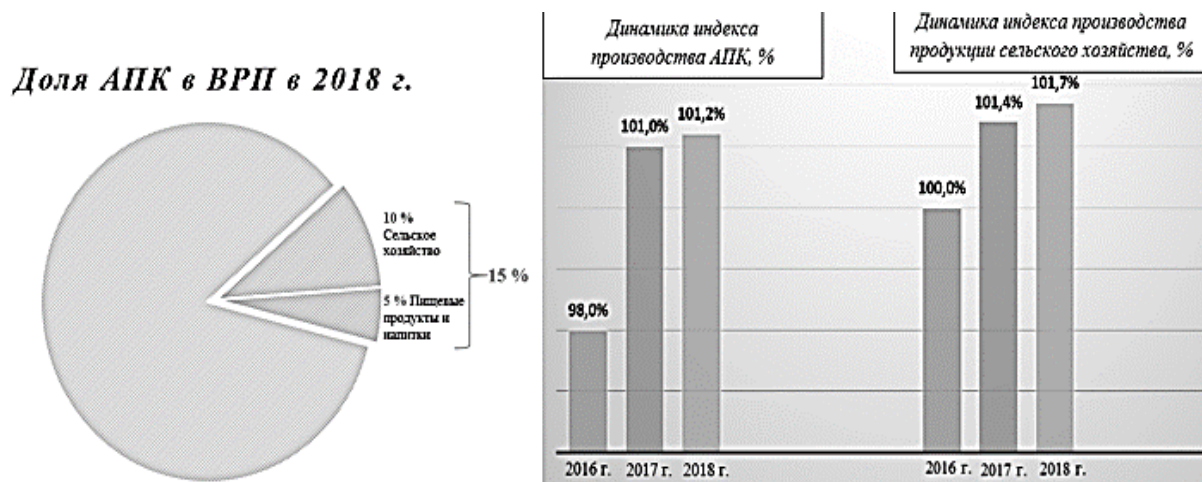


Рис. 2. Показатели агропромышленного комплекса Чувашской Республики в 2016–2018 гг., % [4]

По итогам 2018 г. валовой сбор картофеля увеличился по республике на 0,7 %, сбор зерна снизился на 10,6 %, что объясняется тем, что в 2018 г. на территории Чувашской Республики в целом сложилось опасное метеорологическое явление – засуха, повлекшее гибель посевов сельскохозяйственных культур (рис. 3).

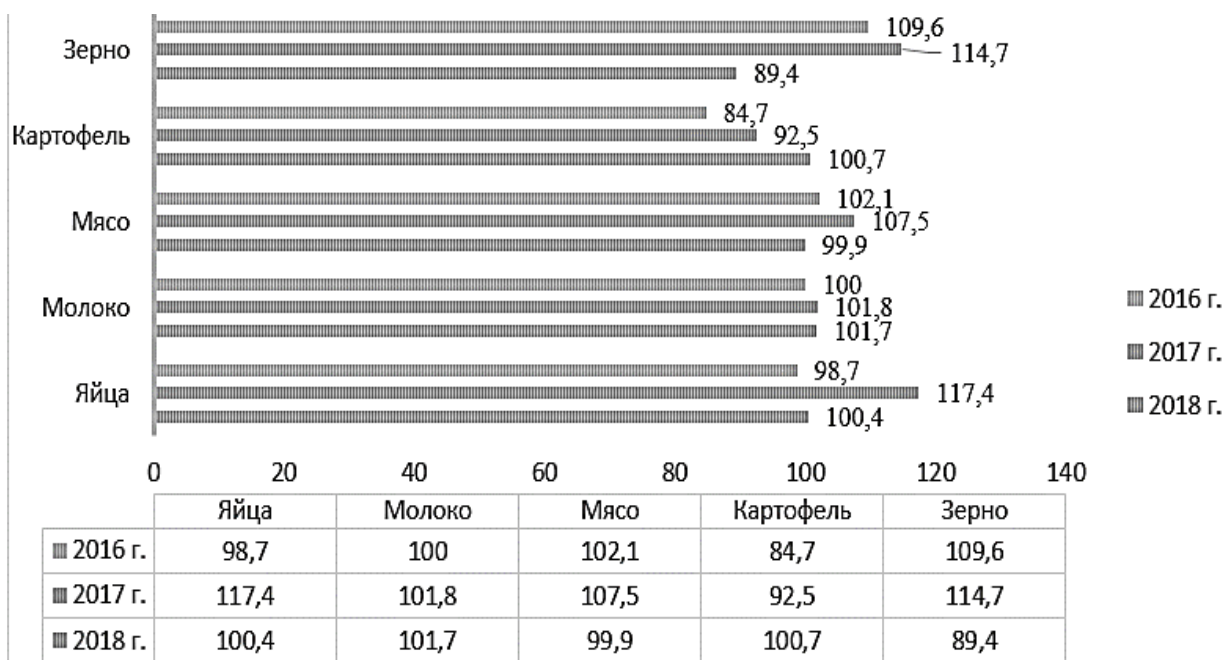


Рис. 3. Динамика производства продукции сельского хозяйства в разрезе ее видов в 2016–2018 гг. по Чувашской Республике, % [4]

Необходимо отметить, что регион сохранил крупнотоварное производство картофеля. В 2018 г. площадь посадки картофеля в сельскохозяйственных организациях и крестьянских (фермерских) хозяйствах составила 8 тыс. га (рост к 2017 г. на 0,8 тыс. га, или 11,1 %). При плане производства 140 тыс. т в сельскохозяйственных организациях и крестьянских (фермерских) хозяйствах в 2018 г. было произведено 144,3 тыс. т картофеля.

В 2018 г. крупнотоварное производство картофеля составило по региону 144,3 тыс. т, по данному показателю Чувашская Республика находится на 3-м месте в Приволжском федеральном округе (после Нижегородской области и Республики Татарстан).

В 2018 г. наблюдается незначительное снижение показателя производства скота и птиц на убой (на 1,3 % к показателю 2017 г.), но отмечается рост производства молока, что стало возможным благодаря увеличению продуктивности коров на 3,3 п.п. В структуре продукции сельского хозяйства в 2018 г. доля животноводческой продукции составила 54 %.

По эффективности производства – выходу продукции на 100 га сельхозугодий – республика в Приволжском федеральном округе занимает 2-е место по молоку и 3-е место по мясу.

Организациями республики отгружено пищевой продукции собственного производства на 31348 млн руб., доля организаций производства пищевых продуктов – 19,8 %.

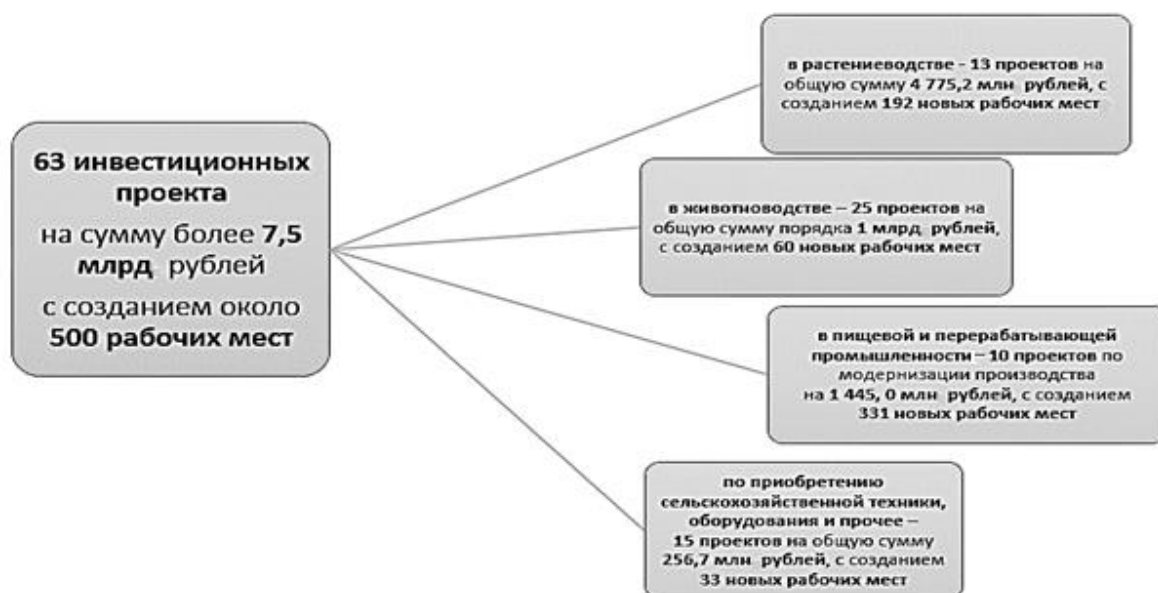


Рис. 4. Инвестиционные проекты агропромышленного комплекса Чувашской Республики в 2018 г. [2]

Агропромышленный комплекс Чувашской Республики активно развивается и получает государственную поддержку, благодаря чему

предприятиями сельскохозяйственного сектора в 2018 г. воплощено в жизнь более 60 крупных инвестиционных проектов, создано более 450 рабочих мест (рис. 4).

Чувашия стала одним из первых регионов, принявших участие в реализации мероприятий по вопросам развития экспорта. В настоящее время партнерами внешнеторговых отношений являются более 26 стран, среди которых страны дальнего зарубежья и государства-участники СНГ. За 11 месяцев 2018 г. экспорт продукции агропромышленного комплекса составил 20,9 млн долл. США с ростом на 25,9 % к аналогичному периоду 2017 г.

Результативность и значимость в экономическом развитии Чувашской Республики сельского хозяйства подтверждают следующие цифры:

- республика находится на 8-м месте по производству картофеля в России; на 14-м месте по производству семян горчицы, на 20-м месте по производству ржи;

- Чувашия на 44-м месте по производству свинины, на 38-м – по производству говядины, на 34-м – по производству мяса птицы, на 29-м – по производству молока, на 42-м – по производству яиц.

Таким образом, динамично развивающееся сельское хозяйство региона способствует повышению уровня конкурентоспособности его экономики, обеспечению достойного качества жизни населения республики.

Список литературы

1. *Гаврилова М.В., Данилова Н.В.* Определение стратегических приоритетов развития сельского хозяйства и АПК на региональном уровне // Вестник Российского университета кооперации. 2017. № 3 (29). С. 31–37.
2. Органы власти Чувашской Республики: офиц. сайт. URL: <http://www.cap.ru/page/republic>.
3. *Рассанова О.Е., Николаева А.Н., Федоров А.С.* Современные тенденции социально-экономического развития региона // Вестник Российского университета кооперации. 2017. № 4 (30). С. 56–61.
4. Чувашистат: офиц. сайт. URL: <http://chuvash.gks.ru>.
5. *Щетинина К.А., Рассанова О.Е.* Экономика региона как объект управления // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 193–198.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

А.И. Магаськин, студент, **Н.П. Зыряева**, канд. экон. наук
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье раскрываются сущность понятия эффективности муниципального управления, методические и правовые основы управления муниципальным образованием. Раскрываются результаты оценки эффективности муниципального управления на примере конкретного муниципального образования; предлагаются направления улучшения муниципального управления через совершенствование инструментария и методики оценки эффективности муниципального управления.

Ключевые слова: муниципальное управление; муниципальное образование; эффективность; оценка.

Россия, как федеративное государство, объединяющее огромное количество субъектов, которые, в свою очередь, включают в себя разнообразные типы муниципальных образований (муниципальные районы, городские округа, сельские и городские поселения и пр.), с организационной точки зрения характеризуется наличием органов власти на трех уровнях: федеральном, региональном и местном [1].

Процесс логичного делегирования полномочий с федерального уровня власти на региональный уровень, а оттуда, в свою очередь, на местный уровень управления, существенно изменил роль местного самоуправления в формировании общей системы управления и повысил уровень ответственности органов местного самоуправления за обеспечение устойчивого социально-экономического развития территорий [4]. Это, в свою очередь, предполагает обязательность проработки подходов к формированию системы муниципального управления, разработке рекомендаций по его совершенствованию, обеспечению повышения его эффективности. Значимость повышения эффективности муниципального управления усиливается благодаря формированию новых экономических отношений в муниципальных образованиях, усложнению всех сторон жизнедеятельности территории, всех сфер ее деятельности, что предполагает внедрение принципиально новых подходов к управлению сообществом, социальными явлениями и процессами, проходящими в нем [3].

Неспособность сегодня большинства муниципальных образований России реализовать свой организационно-управленческий, ресурсный,

производственный и технологический потенциал, отрицательная динамика происходящих в них динамичных социально-экономических процессов еще раз подтверждают необходимость реформирования (пересмотра) всей системы муниципального управления с целью повышения ее эффективности и результативности.

Изучение и систематизация определений понятия «эффективность» позволяют обеспечить ряд подходов к трактовке:

- эффективность как степень достижения и решения поставленных целей и задач (управленческий подход);
- эффективность как способность достичь поставленных целей при определенных затратах (затратный подход);
- эффективность как способность задействовать факторы.

Рассматривая категорию «эффективность» применительно к области муниципального управления, заметим, что данное понятие используется как возможность оценить работу органов местного самоуправления за определенный период времени, организовать общественное мнение в поддержку того или иного общественного мероприятия (проекта) на местном и региональном уровне.

Оценка эффективности муниципального управления проводится на основе учета целевого и функционального аспектов:

- в рамках целевого аспекта эффективность оценивается на основе динамики достижения нормативных (запланированных) значений социально-экономических индикаторов на основе критерия «затраты – результаты», оценивается эффективность реализации проектов или программ с участием местной власти;

- в основу функционального аспекта заложены показатели качества оказания муниципальных услуг, наличие соответствующих условий для их осуществления, т.е. наличие соответствующего нормативно-правового и организационно-методического обеспечения, наличие и качество работы соответствующих функциональных подразделений исполнительно-распорядительного органа местной власти, его информационно-аналитическое обеспечение, действие системы обучения и повышения квалификации кадров муниципального управления.

Официальная методика оценки эффективности муниципального управления, обозначенная Указом Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 (в ред. Указ Президента РФ от 04.11.2016 № 1384) и Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.12.2012 № 1317, имеет следующие характеристики [2]:

- представлена группировка показателей по сферам воздействия (экономическое развитие, образование, культура, физкультура и спорт,

жилищное строительство и обеспечение граждан жильем, ЖКХ, организация муниципального управления, повышение энергетической эффективности);

- перечень индикаторов содержит как абсолютные (количественные) показатели, так и относительные (качественные) показатели, последние наиболее ценны, поскольку позволяют оценить динамику среднедушевого потребления или рассчитать долю (удельный вес) частного в общем, т.е. позволяют сделать более реалистичную оценку;
- рассчитываемый комплексный индикатор эффективности муниципального управления учитывает как ее уровень, так и динамику (изменение), включая при этом как объективные показатели, так и результаты субъективной оценки работы органов муниципальной власти местным населением.

Недостаточная эффективность муниципального управления может быть вызвана следующими причинами:

- недостаточное восприятие муниципальной власти местным населением;
- отсутствие четкого распределения полномочий и компетенций по уровням местной власти;
- недоработанность экономической и финансовой базы муниципального района;
- недостаточная подготовленность муниципальных кадров;
- недостаточный уровень информационного обеспечения;
- неоптимальность структуры органов управления, неэффективная работа структурных подразделений;
- непроработанность и неэффективность механизмов контроля за деятельностью органов местного самоуправления со стороны населения.

Программно-целевой подход в обеспечении муниципального развития позволяет достигать положительной динамики по большинству макропоказателей.

Оборот предприятий и организаций города в 2018 г. составил 234,2 млрд руб. и возрос по сравнению с прошлым годом на 6,4 %, демонстрируя устойчивую стабильную ежегодную динамику.

Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, за 2018 г. составил 76,2 млрд руб. и впервые за последние 3 года продемонстрировал рост (107,2 %).

**Показатели социально-экономического развития
г. Чебоксары за 2016–2018 гг. [5]**

Показатели	Годы			Темп изменения, %	
	2016	2017	2018	2017 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Оборот организаций по всем видам экономической деятельности, млрд руб.	204,4	220,1	234,2	107,7	106,4
Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг, млрд руб.	77,8	71,1	76,2	91,4	107,2
Объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство», млрд руб.	6,2	3,8	6,3	61,2	165,8
Введено в эксплуатацию жилья, тыс. м ²	308,2	337,7	405	109,6	119,9
Объем инвестиций в основной капитал, млрд руб.	20,7	20,3	18,4	98,1	90,6
Оборот розничной торговли, млрд руб.	35,5	38,9	44,3	109,6	113,9
Оборот общественного питания, млн руб.	900,0	1202,0	1464,9	133,6	121,9
Индекс потребительских цен, %	104,1	101,4	104,7	-	-
Среднемесячная номинальная заработанная плата, руб.	27630	30612	32348	110,8	105,7
Среднесписочная численность занятых, тыс. чел.	128,2	125,4	125,2	97,8	99,8
Численность населения	500	502,3	506,3	100,5	100,8

Наибольшая динамика объемов производства и реализации продукции достигнута в производстве машин и оборудования (124,3 %), производстве прочей неметаллической продукции (112,4 %).

Падение объемов производства продолжается в производстве электрического оборудования (98,7 %) – отрасли-лидеры промышленного производства городской экономики.

В 2018 г. в городе реализовано 75 инвестиционных проектов общей стоимостью более 18 млрд руб., что позволит создать к 2022 г. 3,5 тыс. новых рабочих мест.

Значимую роль в развитии промышленности играет государственная поддержка в виде субсидий и льготного налогообложения, получателями которых преимущественно являются предприятия электротех-

нической и машиностроительной отраслей, создающие высокотехнологичные производства. Ее объем в 2017 г. превысил 529 млн руб., поддержкой воспользовались 12 предприятий. В среднем величина поддержки на одно предприятие составила 44 млн руб., что в 2,5 раза больше по сравнению с 2016 г. В 2018 г. объем поддержки возрос на 1,4 % и составил 536,2 млрд руб., получателями финансовой помощи стали 15 предприятий электротехнической и машиностроительной отраслей.

Заметный подъем отмечается в строительстве: объем деятельности отрасли в стоимостной оценке возрос на 65,8 % и превысил показатель 2016 г., ввод жилья в эксплуатацию увеличился на рекордные для последних лет 21,5 %. В городе одновременно застраивают 16 новых микрорайонов, объединяющих 4 млн м² жилья, где комфортно будет проживать 205 тыс. горожан. В новых микрорайонах формируется социальная инфраструктура. В 2017 г. введены в эксплуатацию детские сады в «Новом городе», микрорайонах «Радужный», «Альгешево», «Садовый». В 2018 г. осуществлено строительство еще двух детских садов.

Несмотря на рост показателей среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, отмечается снижение уровня жизни населения, подтверждаемое отрицательной динамикой реально располагаемых денежных доходов населения, что сказывается на падении их покупательной способности и последовательном переходе на более низкую социальную ступень.

В то же время показатели уровня жизни населения г. Чебоксары значительно выше, чем в среднем по республике, что способствует притоку населения из сельской местности и роста численности горожан.

На фоне отрицательной демографической ситуации в регионе в г. Чебоксары сохраняется естественный прирост населения. За январь-ноябрь 2018 г. в городе родилось 5553 чел. (в 2017 г. – 5807 чел.), умерло – 4187 чел. (3892 чел.). Естественный прирост составил 1366 чел., что ниже по сравнению с аналогичным периодом 2017 г. на 459 чел.

Направления совершенствования методики оценки эффективности муниципального управления:

- учет специфики территории, условий социально-экономического развития муниципальных образований и региона, в состав которого они выходят;
- учет сопоставимости и взаимосвязь показателей оценки, устранение между ними отрицательных причинно-следственных связей;

- внедрение процесса управления эффективностью в деятельность самих органов местной власти.

Последнее предполагает разработку рекомендаций по повышению эффективности деятельности муниципальных служащих.

К направлениям улучшения муниципального управления следует отнести:

- повышение профессионального уровня муниципальных служащих, рост их доходов;
- внедрение новых информационных технологий в работу администраций;
- проведение обучающих тренингов и семинаров по антикоррупционной тематике и др.

Список литературы

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 15.02.2016). URL: <http://base.garant.ru>.

2. Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов: указ Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607.

3. *Гладышев А.Г.* Муниципальное управление: учеб. пособие для вузов. М.: Муниципальный мир, 2018. 159 с.

4. *Иванов М.К., Зыряева Н.П.* Роль региона в социально-экономическом развитии национальной экономики // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 94–96.

5. Официальный портал Чувашской Республики. URL: <http://www.sar.ru>.

СОВРЕМЕННАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Е.И. Маслов, О.Б. Тимофеева, Е.М. Храмова – студенты,

А.Л. Иванова, А.С. Неустроева – магистранты

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Исследованы теоретические основы формирования и реализации современной региональной политики; систематизированы внешний и внутренний

подходы к региональному развитию; сделан вывод, что региональная политика представляет собой важнейшее направление деятельности государства, направленное на формирование сбалансированного социально-экономического развития территории с использованием методов прямого и косвенного регулирования, административного и экономического регулирования; выделен наиболее приоритетный подход – программное экономическое планирование.

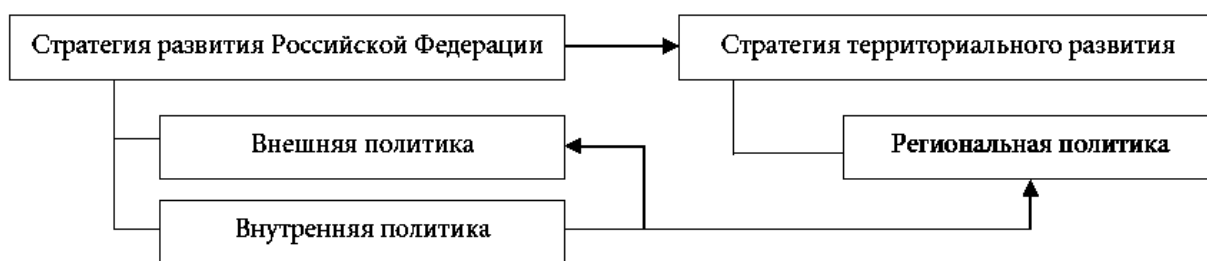
Ключевые слова: региональная политика; государственное управление; региональное развитие; административное и экономическое регулирование; программное планирование.

Современная региональная политика России, пройдя за короткий исторический период довольно большой путь своего становления и совершенствования, нуждается в обновлении своего содержания, методов и инструментов реализации [1; 7]. Вызовы и угрозы как внешнего по отношению к России, так и внутреннего характера, в числе последних наиболее существенное значение имеют экономические проблемы регионального развития и нарастание региональной асимметрии, усиливающиеся процессы миграции, ставят перед региональной политикой новые цели и задачи. В научной литературе содержание государственной политики в области управления региональным развитием Российской Федерации, включая ее ценностные ориентиры, цели, направления и приоритеты, является дискуссионным вопросом [1; 2; 5].

Еще начиная со становления новой российской экономической науки, с 1990-х гг., формируется устойчивое представление о региональной политике в качестве элемента, составляющего целостную национальную экономическую политику [3–5]. Назначение региональной политики в рамках данной научной концепции заключается в устранении диспропорций или выявленных несоответствий существующих в регионах параметров социально-экономического развития средним по стране или некоторым целевым показателям. Данная парадигма нашла отражение в ряде нормативно-правовых актов, принятых в данный период. Примером может служить Указ Президента РФ «Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации» (утвержден Указом Президента Российской Федерации от 03.06.1996 № 803), где региональная политика государства трактуется как «система целей и задач органов власти по управлению политическим, экономическим и социальным развитием регионов страны, а также механизм их реализации».

В рамках осуществления единой государственной политики регионального развития исследователи [3; 4] предлагают выделить два взаимосвязанных направления – внешний и внутренний подход. При этом

первое направление позволяет применять макроэкономические инструменты в процессе регионального развития и доведения индексных показателей до установленного нормативного уровня из федерального центра, а внутренний подход базируется на предоставлении самим регионам самостоятельно решать существующие проблемы, основываясь на предоставленных государственных ресурсах. Спецификой второго подхода является внимание на региональных особенностях, которые должны учитываться непосредственно властями субъекта Федерации при проведении программы развития территории. Схематически данные подходы нашли отражение на рисунке. Современная региональная политика сталкивается с тем, что при ее реализации становится необходимым учитывать внешние и внутренние факты для эффективного ее проведения.



Региональная политика в системе государственного управления [3]

Вне учета одного из этих элементов решение социально-экономических проблем, имеющих место на уровне региона, уже не представляется возможным. Изменения, происходящие на внешнем и внутреннем уровне, дают возможность рассматривать их как факторы роста при условии достаточного уровня навыков управления и адекватного применения инструментов регионального менеджмента.

В структуре региональной политики, осуществляемой государством, выделяют ключевые элементы, в состав которых входят: стратегии, цели, задачи, принципы, методы и инструменты. Именно с формулирования цели начинается формирование стратегии регионального развития. Затем определяются инструменты, при помощи которых будет осуществляться реализация стратегических направлений развития государства на региональном уровне.

Анализ мирового опыта и российской практики предыдущих лет позволяет охарактеризовать круг задач, которые стоят перед государственными органами в процессе решения задач региональной политики:

1) поддержка экономико-социального развития кризисных регионов, находящихся в депрессивном состоянии;

2) формирование сбалансированной внутренней политики социально-экономического развития регионов всей страны в целом.

Институциональные условия государственного регулирования территориального развития зависят от государственно-территориального устройства страны и формируются в результате проведения институциональной региональной политики государства. В зависимости от характера взаимодействия государства с регионами, можно выделить три разновидности институциональной региональной политики государства: регулятивная; конкурентная и смешанная.

Регулятивная региональная политика основана на доминировании государственного влияния во всех аспектах функционирования регионов. Региональные власти выполняют роль проводников в реализации центральной (государственной) политики на региональном уровне. Данный тип наиболее распространен в унитарных государствах.

Конкурентная региональная политика государства представляет собой практику регламентации направлений развития со стороны центральных органов государственной власти, а механизмы их реализации полностью находятся в руках региональных властей. Действующей силой в данном виде выступают именно региональные власти, ориентируясь на собственные ресурсы (финансовые, трудовые и т.д.). Данный тип наиболее распространен в федерациях.

Смешанная региональная политика представляет собой сочетание обоих видов, рассмотренных выше. Такая практика используется в Италии, Испании и в Российской Федерации.

Региональное управление – это система управления социально-экономическими процессами в регионе в условиях перехода его хозяйства к рыночным отношениям. В целом, региональный менеджмент является симбиозом науки и практики управления социально-экономическими процессами региона в условиях рыночной экономики или перехода к ней [5].

Методы регионального управления могут быть направлены на прямое и косвенное регулирование.

С.Г. Сериков [6] отмечает, что меры государственного регулирования наиболее заметны в жилищно-коммунальной сфере при регулировании тарифов. Применение косвенных методов оказывается более эффективным при формировании инвестиционного климата региона, а также благоприятных экономических условий регионального развития на долгосрочную перспективу.

Под административными мерами понимается регулятивная функция государства, направленная на формирование нормативно-право-

вого поля, в рамках которого создаются благоприятные условия для ведения предпринимательской деятельности и улучшения социально-экономических показателей региона. В зависимости от отрасли экономики меры административного характера могут быть выражены в большей или меньшей степени. В рамках социального государства приоритет отдается экологии и социальной поддержке наиболее незащищенных слоев населения.

Экономический блок методов организационно-институционального направления представлен рычагами экономического характера, способными влиять на финансовое состояние предприятий. Например, налоговые преференции, денежно-кредитная политика государства, выражаемая в предоставлении налогов со льготными ставками отдельным категориям предприятий, программно-целевыми методами воздействия.

Сегодня наиболее эффективным методом, который может применять государство в процессе реализации региональной политики, следует назвать экономическое программирование, благодаря которому осуществляется комплексный подход к развитию территорий. Этот подход позволяет использовать весь набор инструментов, которые имеются в арсенале государства для реализации сбалансированной политики регионального развития на среднесрочную или долгосрочную перспективу. Регулирование происходит на федеральном, региональном и местном уровне.

Итак, региональная политика представляет собой важнейшее направление деятельности государства, направленное на формирование сбалансированного социально-экономического развития территории. При этом используются несколько методов (прямого и косвенного регулирования, административного или экономического регулирования). Наиболее приоритетным подходом оказывается программное экономическое планирование.

Список литературы

1. *Бабинцева Н.С., Кузнецова Н.П.* Региональная экономика: предмет и принципы исследования // Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия «Экономика». 1996. Вып. 2. № 12. С. 43–48.
2. *Барабанов А.С.* Управление региональной конкурентоспособностью: монография / науч. рук. Т.В. Ускова. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2014. 160 с.
3. *Даурова А.М., Семкина О.С.* Инструменты региональной политики, используемые для развития региона // Российский экономический журнал. 2017. № 6. С. 51–54.

4. Курнышев В.В., Глушкова В.Г. Региональная экономика. Основы теории и методы исследования: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2016. 280 с.

5. Нуриева А.Р. Региональная экономика и управление: учеб.-метод. пособие. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. 244 с.

6. Сериков С.Г. Инструменты формирования и развития инвестиционного потенциала территории: международный опыт // Российское предпринимательство. 2016. Т. 17. № 2. С. 187–206.

7. Федорова Л.П., Ильина Т.С. Аспекты стратегического управления регионом как социально-экономической системой // Вестник Чуваш. ун-та. 2012. № 4. С. 489–495.

ФИНАНСОВОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

К.А. Матвеева, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье, исходя из популярности исследования финансового состояния организации ввиду определения его как способности хозяйствующего субъекта к финансированию, поддержанию определенного уровня платежеспособности и финансовой устойчивости, систематизированы подходы к определению категории «финансовое состояние» предприятия; обозначена взаимосвязь элементов, определяющих финансовое состояние организации.

Ключевые слова: финансовое состояние; платежеспособность; кредитоспособность; финансовые ресурсы; финансовая устойчивость.

Современное состояние экономической среды с ее непредсказуемостью, нестабильностью и корреляцией рыночной успешности субъектов хозяйствования с уровнем их финансовой обеспеченности усилили акцент на стратегировании финансового состояния в долгосрочной перспективе, чего невозможно достичь без реализации целенаправленных действий в рамках создания соответствующей системы управления [4].

Финансовое состояние организации в современном научном дискурсе – одна из популярных тем, поскольку охватывает не только микроэкономический уровень, локализуясь в рамках конкретного предприятия, но и отражаясь на макроэкономических параметрах. Среди них потенциал генерации ВВП, рост конкурентоспособности нацио-

нальной экономики, сбалансированность движения капитала и перспективы роста экономики в условиях ограниченности привлечения финансовых ресурсов вследствие их дороговизны. Чем больше финансово успешных и стабильных предприятий будет функционировать в экономической системе, тем больше вероятность достижения указанных параметров развития экономики в национальном масштабе.

Финансовое состояние – важнейшая качественная характеристика эффективности деятельности предприятия, определяющая уровень финансового благополучия и конкурентоспособности, потенциал делового сотрудничества, отражающего степень гарантированности соблюдения экономических интересов предприятия, его контрагентов в процессе осуществления экономических отношений [5].

Финансовое состояние в масштабах деятельности определенного субъекта хозяйствования определяет способность к его финансированию, отражая обеспеченность финансовыми ресурсами, рациональность их размещения и эффективность использования, поддерживанием определенного уровня платежеспособности и финансовой устойчивости.

В результате воздействия факторов внешней и внутренней среды может быть диагностировано устойчивое, неустойчивое или кризисное финансовое состояние, определяемое на основе системы финансово-экономических показателей, характеризующих способность предприятия к устойчивому функционированию и развитию.

Характерным признаком финансового состояния является его динамичность, что связано с системным характером изменений, происходящих в структуре активов, капитала, механизме формирования прибыли. Любое изменение в движении финансовых ресурсов одновременно изменяет качественные характеристики финансового состояния, переводя его из состояния устойчивого, стабильного в разряд кризисного. Это предопределяет необходимость и значимость регулярной его диагностики, обоснованности управленческих решений в финансовой сфере [2].

Современная теория и практика финансового управления выработала различные взгляды на категорию финансового состояния (рис. 1).

Таким образом, финансовое состояние связано с определенным состоянием формирования и использования финансовых ресурсов, при котором обеспечивается способность предприятия финансировать свою деятельность и поддерживать финансовую стабильность.

В широком смысле под финансовым состоянием понимается размещение финансовых ресурсов предприятия и их динамика в воспро-

изводственном процессе, отражающие способность к развитию. В узком смысле, финансовое состояние – это одновременно и способность предприятия своевременно и в полном объеме погашать свои обязательства, и результат взаимодействия элементов финансовой системы и финансовых отношений.



Рис. 1. Основные подходы к определению категории «финансовое состояние» предприятия

Придерживаясь позиции большинства исследователей [1; 2; 4], считаем, что финансовое состояние можно рассматривать как компоненту экономического потенциала предприятия, от которой зависит финансовое обеспечение его развития.

С учетно-аналитической точки зрения финансовое состояние формируется как совокупность параметров, определяемых на основе показателей, отражаемых в финансовой отчетности предприятия на определенную дату. Поэтому оно зависит от особенностей организации учета, динамических процессов, происходящих в структуре имущества и источников средств, особенностях формирования финансовых результатов хозяйствования [2].

В более прогрессивном понимании финансовое состояние отражает инвестиционную привлекательность предприятия, уровень его конкурентоспособности на финансовом рынке. Это связано с тем, что направленность финансового состояния охватывает такие предметные сферы, как: обеспеченность финансовыми ресурсами в разрезе источников их формирования, целесообразность и обоснованность их размещения, эффективность использования в рамках достижения целей развития.

На наш взгляд, финансовое состояние является динамичной экономической категорией, отражающей в определенный момент времени

сбалансированность структуры капитала и эффективность его использования, позволяющие организации финансировать свою деятельность и создавать предпосылки для дальнейшего саморазвития.

Считаем, что основы перспектив саморазвития организации закладываются в процессе оптимизации финансового состояния, нарушение финансового равновесия становится угрозой ее существованию. Достижение финансового равновесия как главное условие обеспечения устойчивого финансового состояния складывается в результате системного подхода к поддержанию всех его элементов, находящихся в тесной взаимосвязи (рис. 2).



Рис. 2. Взаимосвязь элементов, определяющих финансовое состояние предприятия

Платежеспособность – одно из важнейших условий достижения устойчивого финансового состояния, состоящее в достижении организацией способности отвечать по своим финансовым обязательствам благодаря созданию гибкой сбалансированной структуры активов с преобладанием ликвидного имущества. Структура активов, в которой преобладают ликвидные активы – активы, способные быстро и без потери своей реальной стоимости трансформироваться в денежные средства, считается легкой и при условии их превышения над краткосрочными обязательствами отражает высокий уровень платежеспособности.

Кредитоспособность организации характеризует ее возможности в полном объеме и в срок, предусмотренный кредитным договором, рассчитываться по своим долговым обязательствам. Платежеспособность по своему содержанию близка к категории кредитоспособности и является, по сути, ее основой.

Обеспеченность финансовыми ресурсами отражает способность предприятия своевременно и в полном объеме обеспечивать все направления своей деятельности необходимыми финансовыми ресурсами. Недостаточность собственных их источников компенсируется привлечением заемных средств, что влияет на состояние финансовой автономии организации и способно нарушить ее финансовое равновесие.

Финансовая устойчивость – итоговый результат финансового состояния, отражающий уровень финансового риска, связанного с формированием структуры капитала, приводящий к стабильности или неустойчивости финансового положения организации в зависимости от способности системы к сохранению финансового равновесия.

Сбалансированность активов и пассивов обеспечивается за счет ускорения их оборачиваемости, позволяя оптимизировать их потребление, не привлекая дополнительные источники средств. Сбалансированность доходов и расходов есть результат эффективного финансового управления, направленного на генерацию доходов и оптимизацию расходов, итогом которого является генерация необходимого размера прибыли.

Сбалансированность денежных потоков достигается посредством реализации комплекса мер, способствующих активному притоку денежных средств и обеспечению такого их оттока в разрезе направлений деятельности, в результате которых формируется и наращивается положительный финансовый результат [3].

Таким образом, взаимосвязь элементов, определяющих финансовое состояние, обеспечивает стабильность предприятия, его устойчивость к проявлению агрессивного влияния внешней среды, а значит, потенциал в развитии и укреплении конкурентных позиций.

Список литературы

1. Баканова Ю.А., Рассанова О.Е. Эффективность как экономическая категория // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 42–46.

2. Гаврилова М.В., Гречишникова Н.С. Финансовая отчетность предприятия как информационная база принятия управленческих решений // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 112–116.

3. Качкова Т.Ю., Гаврилова М.В. Теоретические подходы к понятию и сущности денежных потоков // Механизм обеспечения конкурентоспособности и качества экономического роста региона в условиях модернизации

экономики: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (12 декабря 2011 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2012. С. 157–162.

4. Рассанова О.Е., Алексеева К.Г. Финансово-экономические аспекты развития организации // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 242–247.

5. Рассанова О.Е., Иванова М.С. Теоретико-методические основы эффективности деятельности организации // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 248–253.

РАСХОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ И ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

В.В. Метелица, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Статья посвящена систематизации аспектов уточнения содержания расходов как экономической категории и объекта управления с целью достижения высокого финансового результата. Сущность расходов рассмотрена с позиции эволюции данного понятия, современных трактовок различных российских ученых, классификации расходов, а также разграничения понятий «расходы», «затраты» и «издержки». Управление расходами рассмотрено с позиции целей их оптимизации, направленных в первую очередь на увеличение прибыли, а также возможностей применения доступных методов (моделей) управления расходами (затратами).

Ключевые слова: расходы; затраты; издержки; прибыль; объект управления; методы управления.

Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях кризиса, сложившегося в современном мире, управление расходами организации и их оптимизация являются одними из важнейших факторов успешной, стабильной и высокоэффективной работы организации [2]. Их изучение помогает внутрифирменному планированию и достижению максимальной прибыли. Решения, принимаемые в целях оптимизации расходов, могут помочь менеджеру повысить эффективность работы всего предприятия.

Анализ и оценка расходов помогают собственникам компании оценивать работу конкретных менеджеров и руководства компании в целом. Именно прогнозирование и планирование расходов помогает руководству составлять планы работы предприятия на будущее. Проведя корректный анализ расходов, выявив их проблемы и разработав методы их оптимизации, предприятие может значительно увеличить свою прибыль [3].

Обычно расходы определяют исходя из ст. 2 Положения по бухгалтерскому учету ПБУ 10/99 «Расходы организации». «Расходами организации признается уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов и (или) возникновения обязательств, которые приводят к уменьшению капитала этой организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников».

Историю эволюции и развития расходов можно представить в периоде начиная от античности (Аристотель, Ксенофонт) и заканчивая XX в. (Чемберлин, Маршалл) (табл. 1).

Таблица 1

Эволюционный путь экономической категории «расходы»

Ученые 1	Теория 2	Основная идея 3
Ксенофонт (IV в. до н.э.)	Размышлял о выгодности или убыточности земледелия, давал рекомендации с целью получения излишков	Получение излишка
Аристотель (IV в. до н.э.)	Рассматривал и анализировал обмен товарами. Считал, что товары должны при обмене обладать равной ценностью	Равноценный обмен товарами
Фома Аквинский (1225–1274)	Развивал доктрину «справедливой цены», которая должна обеспечивать эквивалентность обмена и «пропитание» участникам обмена исходя из их статуса	Доктрина «справедливой цены»
У. Петти (1623–1637)	Характеризуя ренту и другие экономические аспекты, акцентировал внимание на издержках производства. В их составе выделял стоимость семян и содержания земледельца	Рента = затраты продукции – затраты на производство
Ф. Кенэ (1694–1774)	Связывал расходы с затратами капитала на средства производства и рабочую силу. Избыток продукции сверх издержек на его производство рассматривал как «чистый продукт»	Расходы = затраты капитала на средства производства и рабочую силу

1	2	3
А. Смит (1723–1790)	Предполагал, что оплата труда является единственной составной частью издержек производства	Издержки производства = оплата труда
Д. Рикардо (1772–1823)	Считал, что оплата труда не влияет на стоимость товаров. Стоимость товара, по его мнению, зависит от количества труда, необходимого для его производства, а не от величины вознаграждения	Издержки производства = количество затраченного труда
Р. Торренс (1780–1864), Д.С. Милль (1806–1873)	Считали, что стоимость товара определяется суммой денежных затрат на их изготовление. При этом сами затраты на производство сводятся к ценам товаров, израсходованных в производстве. Стоимость товара всегда превышает издержки производства на величину прибыли	Стоимость товаров > издержки производства на величину прибыли
К. Маркс (1818–1883)	Создатель известной теории трудовой стоимости, на основе которой дал объяснение различных значений расходов. Выделяет 2 стороны: материально-вещественное содержание и общественную форму	1. Издержки производства – сумма затрат прошлого и непосредственного живого труда. 2. Капиталистические издержки производства. 3. Цена издержек – товары, продаваемые не по стоимости, а по цене производства, состоящей из издержек производства и средней прибыли
А. Маршалл (1842–1924)	Выявил закономерности изменения удельных издержек производства при увеличении объемов производства на предприятии. Он считал, что в конкурентных условиях эти издержки по мере увеличения производства либо уменьшаются, либо развиваются параллельно, но никак не опережают темпы роста объема производства	В долгосрочном периоде постоянные расходы становятся переменными. Превышение расходов над величиной рыночной цены ведет к тому, что фирма вынуждена покидать рынок
Э. Чемберлин (1899–1967)	Считал необходимым разграничить издержки производства и отпускную цену производителя, а также издержки сбыта и издержки производства	Издержки сбыта увеличивают спрос на соответствующий продукт; издержки производства увеличивают его предложение

Как можно увидеть из табл. 1, теоретическим изучением расходов (издержек, затрат) начали заниматься еще ученые периода древнего мира, рассуждая о расходах в отрасли земледелия или при обмене товаров. Более поздние ученые начали определять издержки производства как сумму производственных и трудовых затрат. Ученые XIX–XX вв. рассматривают расходы как один из основных факторов возможности продажи товаров исходя, в том числе, и из цены на него.

Далее изучим различные подходы русских ученых к определению понятия «расходы» (табл. 2).

Таблица 2

Трактовка понятия «расходы» различными авторами

Авторы	Определение понятия «расходы»
В.К. Складенко	Расходы – это затраты определенного периода времени, документально подтвержденные, экономически оправданные (обоснованные), полностью перенесшие свою стоимость на реализованную за этот период продукцию
О.С. Савченко, Г.И. Пашигорева	Расходы – стоимость использованных ресурсов, которые полностью израсходованы или «потрачены» в течение определенного периода для получения доходов. Этот период не обязательно совпадает с моментом действительной оплаты ресурсов
В.Г. Лебедев, В.В. Герасименко, С.С. Сержук	Расходы – уменьшение платежных средств или иного имущества предприятия, которое отражается в учете на момент платежа
Л.С. Васильева	Расходы – это все затраты, которые в данный период времени в ходе хозяйственной деятельности приводят к изменению (уменьшению или другому расходованию) активов организации и служат для получения соответствующих доходов
М.А. Вихрушина	Расходы – это убытки и затраты, возникающие в ходе основной деятельности предприятия. Они, как правило, принимают форму оттока или уменьшения актива

Как можно видеть, многие авторы ссылаются на то, что расходы – это затраты, возникающие в ходе хозяйственной деятельности, приводящие к уменьшению (изменению) активов организации. На наш взгляд, это наиболее подходящее определение для данного понятия. Но стоит разграничить понятия «расходы», «затраты» и «издержки», так как они не совсем тождественны.

Затраты есть стоимостная оценка всех видов ресурсов, задействованных в производстве и реализации продуктов работы за определенный период времени. Из всех рассматриваемых понятий это самое широкое, но иногда они могут и совпадать.

Издержки рассматривают процесс производства и реализации как в целом, так и в конкретных частях процесса. Это расходы по определенному виду деятельности, например, в торговле они трактуются как издержки обращения, в производстве – издержки производства и обращения.

Расходы организации в полной мере отражаются в бухгалтерской отчетности, точнее в Отчете о финансовых результатах, и включают в себя себестоимость продаж, коммерческие расходы, управленческие расходы и прочие расходы.

Исходя из важности данной экономической категории, предопределяющей финансовые результаты организации, ее следует рассматривать как объект управления. Управление расходами ориентировано на достижение их оптимизации с целью обеспечения заданного размера прибыли.

Как известно, формирование прибыли зависит от учета различных видов деятельности и показателей: учет размера объема производства и его изменений, учет изменений ассортимента, учет издержек, учет цен на материалы, сырье, топливо, готовую продукцию и т.д. Чистая прибыль является основным источником для выплаты дивидендов акционерам, а также источником средств, направляемых на увеличение уставного и резервного капитала, капитализации прибыли организации. Она характеризует реальный прирост (наращение) собственного капитала организации [1].

В управлении затратами предприятия могут найти применение различные методы, выбор которых должен быть обусловлен целями управления и наличием условий для его применения. Рассмотрим некоторые из них в табл. 3.

Таблица 3

Модели управления затратами на предприятии [4]

Наименование модели	Сущность	Достоинства	Недостатки
1	2	3	4
Директ-костинг	Разделение затрат на постоянные и переменные. Постоянные накладные расходы не включаются в себестоимость продукции, а относятся непосредственно на счет прибылей и убытков в том периоде, когда они произошли	Дает информацию об изменении затрат в условиях изменения объема деятельности	Деление затрат на постоянные и переменные условное

1	2	3	4
Метод ABC	Определяет затраты по видам деятельности. Предполагает сопоставление в планово-аналитической и учетной деятельности затрат и видов деятельности предприятия, приведших к образованию данных затрат	Позволяет выявить операции и функции, которые можно исключить из общего процесса без ущерба для спроса	Из-за одномерности метода достаточно проблемно определять совокупные функции продукта (услуги)
Стандарт-костинг	На все затраты, которые влияют на запасы и себестоимость реализованной продукции, устанавливаются нормативы	Оперативный контроль и регулирование затрат	Требуется хорошо разработанных и эффективных нормативов; совершенно не подходит для индивидуального производства
Таргет-костинг	На основе установленной цены реализации изделия и желаемой величины прибыли определяется целевая себестоимость, которая в дальнейшем обеспечивается усилиями всех служб предприятия	Довольно эффективен для уникальных продуктов (услуг), не имеющих конкуренции	Плохо применим в массовом производстве (услугах)

В заключение можно сказать, что управление расходами на предприятии в наибольшей степени влияет на конечный финансовый результат любой организации. Этот результат является наиболее ярким показателем эффективности деятельности предприятия, который определяет заинтересованность покупателей и кредиторов в сотрудничестве с организацией, а также удовлетворенность учредителей и акционеров, как участников организации.

Список литературы

1. *Алежский С.Г., Рассанова О.Е.* Прибыль как фундаментальная экономическая категория // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 3–8.

2. *Баканова Ю.А., Рассанова О.Е.* Эффективность как экономическая категория // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 42–46.

3. *Мадеева М.А., Рассанова О.Е.* Прибыль организации как объект управления // Современные концепции финансового менеджмента в обеспечении устойчивого развития банковского и реального секторов экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (7 декабря 2018 г.). Чебоксары: ЧГСХА, 2018. С. 300–305.

4. *Рассанова О.Е., Яковлев В.В.* Методические подходы к анализу и планированию прибыли организации // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 185–190.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

К.А. Митина, магистрант, **Н.П. Зыряева**, канд. экон. наук

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье раскрывается методика оценки деятельности организации сферы здравоохранения в современных условиях. На основе структурированной системы показателей проводится комплексная оценка деятельности конкретной организации посредством экономического анализа показателей медицинской, социальной и экономической эффективности результатов деятельности учреждения здравоохранения. Предлагаются направления дальнейшего развития деятельности организации сферы здравоохранения в современных условиях.

Ключевые слова: оценка; деятельность; управление; организация; сфера здравоохранения; эффективность.

Одним из инструментов управления в деятельности организации сферы здравоохранения является проведение оценки деятельности. Данная оценка может включать как оценку эффективности и результативности деятельности по данным плана финансово-хозяйственной деятельности и фактическому выполнению запланированных показателей, так и оценку качества выполнения показателей государственного задания.

Функционирование системы здравоохранения не обходится без кадровых ресурсов, финансовых средств, материально-технической обеспеченности (помещения, оборудование, материалы, транспорт, связь и др.). При этом эффективное руководство деятельностью учреждения здравоохранения предопределяет эффективность использования всех этих средств. От уровня развития здравоохранения в регионе

зависит уровень и качество жизни населения [5]. Поэтому важное внимание уделяется вопросам оценки деятельности учреждения сферы здравоохранения.

Следует отметить, что в трудах российских авторов не встречается комплексная методика оценки деятельности учреждения здравоохранения, так как деятельность бюджетных организаций до недавнего времени вообще не подвергалась экономическому анализу. В настоящее время государство стало задумываться об эффективности и экономности использования бюджетных средств, выделенных как субсидии для выполнения заданий бюджетными и автономными организациями. Поэтому вопросы оценки эффективности и результативности деятельности учреждений, методы и методики оценки становятся не менее важными, чем в деятельности коммерческих организаций.

В современных условиях различают несколько подходов к оценке деятельности организации здравоохранения. Множественность подходов к оценке результативности деятельности организации здравоохранения основывается на системе показателей медицинской, социальной и экономической эффективности, используются и интегральные показатели, что в совокупности приводит к определенным сложностям. Использование же отдельных подходов влечет за собой такой недостаток, как фрагментарность, в данном случае отсутствует комплексный взгляд с позиции системного менеджмента [4].

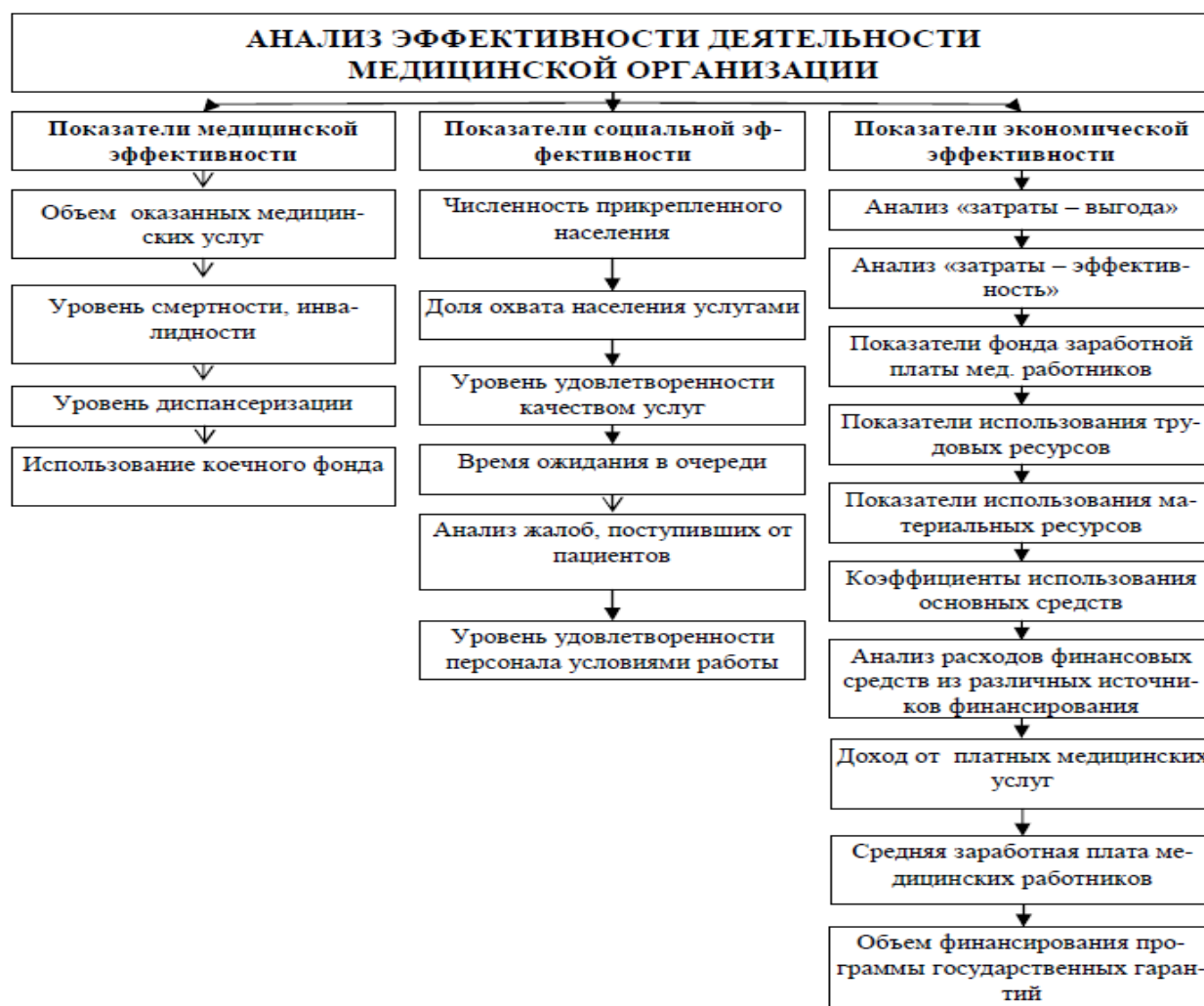
В ходе оценки деятельности организации сферы здравоохранения важно определить приоритеты в соответствии с которыми будет производиться данная оценка. Как показывает практический опыт, приоритетными направлениями оценки являются:

- 1) медицинская деятельность и ее эффективность;
- 2) социальная деятельность и ее эффективность;
- 3) экономическая эффективность [3].

Отсюда следует, что оценка деятельности будет осуществляться в соответствии с выявленными приоритетами.

Комплексный подход в оценке деятельности учреждения здравоохранения, на наш взгляд, должен включать следующую систему показателей, представленную на рисунке.

На наш взгляд, комплексная оценка деятельности учреждения сферы здравоохранения позволяет определить не только эффективность работы конкретного учреждения здравоохранения, оценить выполнение им планового задания, но и дать оценку здоровья населения, прикрепленного к этому учреждению здравоохранения.



Показатели, используемые в оценке эффективности деятельности организации сферы здравоохранения [2]

Таким образом, методика оценки деятельности учреждения здравоохра-
нения должна включать следующие направления:

1. Оценка эффективности и результативности выполнения плано-
вого задания:

а) оказание первичной медико-санитарной помощи, в части диа-
гностики и лечения;

б) соответствие порядкам оказания медицинской помощи и на ос-
нове стандартов медицинской помощи;

в) удовлетворенность потребителей в оказанной услуге.

2. Оценка штатной укомплектованности (определение процента
обеспеченности персоналом той или иной квалификации, горизонталь-
ный и вертикальный анализ состава и структуры персонала, фонда
оплаты труда) включает себя:

а) вертикальный анализ структуры персонала учреждения здраво-
охранения;

б) определение процента обеспеченности персоналом (штатной укомплектованности);

в) вертикальный анализ численности персонала по уровню квалификации;

г) анализ фонда заработной платы.

3. Оценка показателей здоровья прикрепленного населения:

а) горизонтальный и вертикальный анализ численности прикрепленного населения;

б) динамика показателей здоровья прикрепленного населения: рождаемость, смертность населения, естественный прирост населения.

4. Оценка коечного фонда:

а) горизонтальный анализ коечного фонда стационара;

б) вертикальный анализ коечного фонда стационара.

5. Оценка выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности (горизонтальный и вертикальный анализ источников финансирования деятельности учреждения – доходов, а также расходов) [1].

Оказание гражданам бесплатной медицинской помощи в БУ «РКГДВВ» Минздрава Чувашии в 2018 г. осуществлялось в рамках территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам Чувашской Республики бесплатной медицинской помощи на 2018 г. и плановый период 2019–2020 гг. В рамках программы госгарантий за прошедший год в стационаре Госпиталя было пролечено 4729 чел. (в круглосуточном стационаре – 4006 пациентов, еще 723 пациента получили помощь в дневном стационаре). Из общего числа пролеченных больных льготная категория пациентов составила 84 %.

В 2018 г. в структуре обслуживаемого населения (всего 22044 чел.) преобладали труженики тыла – 42,6 % (9399 чел.), ветераны боевых действий – 31 % (6821 чел.) и члены семей погибших – 11,8 % (2603 чел.), а также ЛПА на ЧЭАС и других радиационных катастроф – 6,4 % (1413 чел.), ветераны ВОВ – 3 % (638 чел.) и пр.

На первом месте по общей заболеваемости зарегистрированы болезни системы кровообращения, на втором – болезни органов дыхания, а на третьем месте – болезни глаз и придаточного аппарата. По первичной заболеваемости среди прикрепленного населения на первом месте – болезни органов дыхания, на втором – болезни глаз, на третьем – болезни уха и сосцевидного отростка.

На 1 января 2019 г. в БУ «РКГДВВ» работает 284 сотрудника, из них: 63 врача, 112 специалистов со средним медицинским образованием, 108 человек – административно-хозяйственный персонал (в том числе уборщики – 56 человек).

При этом 71,4 % всех врачей и 81,3 % среднего медицинского персонала имеют квалификационную категорию, 4 кандидата медицинских наук, 5 врачей имеют звание «Заслуженный врач Чувашской Республики», 2 врача – «Заслуженный работник здравоохранения Чувашской Республики».

В 2018 г. профессиональную переподготовку и тематическое усовершенствование прошли 26 врачей и 24 медицинских сестры. Уровень профессиональной подготовки кадров является одним из наиболее важных показателей конкурентоспособности учреждения.

Госпиталь оказывает амбулаторную помощь прикрепленному льготному населению Чувашской Республики – ветеранам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам. Из общего числа посещений в поликлинике 95264 посещений выполнено:

- инвалидами и участниками ВОВ – 1315;
- тружениками тыла – 1892;
- членами семей погибших – 1646;
- инвалидами по общему заболеванию – 3313.

Число получателей льгот по лекарственному обеспечению в 2018 г. составило 155 чел., из них ветеранов – 13 чел. Выписано и отоварено 4902 рецептов на сумму 957571 руб.

Ежегодно специалистами Госпиталя проводятся консультативные выезды в районные больницы республики с целью оказания консультативной и организационно-методической помощи. В 2018 г. проведено выездов в 18 районов республики, где оказаны 342 консультации ветеранам.

Направлениями развития деятельности БУ «РКГДВВ» Минздрава Чувашии будут:

1) совершенствование процесса госпитализации в рамках электронного взаимодействия с ведомственными организациями, единого электронного реестра;

2) развитие и совершенствование гериатрической службы, а также развитие эндокринологического направления с учетом эндемической зоны по йододефициту в Чувашской Республике;

3) совершенствование материально-технической базы: приобретение нового медицинского диагностического оборудования, реализация направлений программы «Доступная среда» для лиц с ограниченными возможностями;

4) увеличение объемов и расширение спектра оказываемых медицинских услуг: лабораторная диагностика, оказание дополнительных инструментально-диагностических исследований, консультативных услуг;

5) увеличение квотирования на оказание высокотехнологичной медицинской помощи;

6) расширение возможностей хирургической службы, таких вмешательств, как: роботические, ретроперитонеоскопические, перкутанные, трансуретральные и другие, в том числе с применением лазерных технологий;

7) совершенствование профессиональных знаний и навыков врачей с целью поддержания высокого современного уровня подготовки по своей специальности;

8) совершенствование направлений работы с общественными организациями.

Список литературы

1. Вишняков В.Т., Манукян Л.М. О методологии анализа использования дорогостоящего медицинского оборудования // Экономика здравоохранения. 2014. № 4 (37). С. 14–15.

2. Вялков А.И., Райзберг Б.А., Шиленко Ю.В. Управление и экономика здравоохранения: учебное пособие для вузов. М.: ГЭОТАР МЕД, 2015. 328 с.

3. Габеева Л.А., Захарченко Н.Д., Мартынов В.Н. Разработка финансовой модели деятельности лечебно-профилактического учреждения при переходе к одноканальному финансированию // Экономика здравоохранения. 2009. № 10. С. 5–15.

4. Гладковская Е.Н. К вопросу о методах оценки деятельности муниципального учреждения сферы здравоохранения // Международный журнал экспериментального образования. 2016. № 11–2. С. 202–207. URL: <http://expeducation.ru> (дата обращения: 19.05.2019).

5. Иванов М.К., Зыряева Н.П. Роль региона в социально-экономическом развитии национальной экономики // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары ЧКИ РУК, 2017. С. 94–96.

ЧУВАШСКАЯ РЕСПУБЛИКА И ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

В.М. Михайлов, канд. ист. наук

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

На основе изучения экономических и демографических показателей дается прогноз реализации планов стратегического развития Чувашской Республики, предусмотренных Национальными проектами и региональными государственными программами.

Ключевые слова: управление; регион; социально-экономическое развитие; динамика макроэкономических индикаторов; инвестиционная активность; демографическая ситуация; естественная убыль населения.

Чувашская Республика представляет собой один из регионов Российской Федерации, характеризующийся целостностью, комплексностью, специализацией, управляемостью, тесно связанная с ней существующим типом административно-территориальных и политических отношений. В современных условиях Чувашская Республика, как социально-экономическое и политическое явление, может существовать только под управлением федерального центра, который устанавливает не только цели ее развития, но и определяет средства и методы их достижения. Таким образом, обладая широким кругом полномочий по управлению материальными, финансовыми и политическими ресурсами региона, федеральный центр оказывает решающее воздействие как на текущее социально-экономическое состояние подвластной территории, так и на перспективы ее развития.

Начиная с 2012 г. социально-экономический рост Российской Федерации и ее регионов стал определяться «майскими указами» Президента страны. Важнейшие положения этих указов составили основу долгосрочной программы изменений. Однако, не достигнув поставленных целей в установленные сроки, они были обновлены Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 [1]. В новом указе были намечены не только национальные цели и стратегические задачи социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года, но и обозначены средства управления этим процессом. Так, во исполнение Указа Президента РФ Правительством Российской Федерации по ряду направлений социально-экономического развития

страны были подготовлены национальные проекты (программы) изменений, в том числе в области труда и поддержки занятости, цифровой экономики, малого и среднего предпринимательства и поддержки индивидуальной предпринимательской инициативы, международной кооперации и экспорта, демографии, здравоохранения, образования, жилья и городской среды, экологии, производительности труда и поддержки занятости и культуры.

Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 28.06.2018 № 254 в целях уточнения федеральных инициатив на уровне субъектов России была утверждена Стратегия социально-экономического развития Чувашской Республики до 2035 года, в которой региональные государственные программы были объявлены важнейшим инструментом проведения реальной социально-экономической политики [2]. В настоящее время в Чувашской Республике реализуются мероприятия по 52 из 67 федеральных программ, входящих в состав 11 национальных проектов, финансирование которых осуществляется в рамках 15 государственных программ Чувашии. Главным стратегическим приоритетом в управлении экономикой региона было провозглашено формирование наукоемкой модели развития экономики через посредство новых высокотехнологических производств, цифровых и информационно-коммуникативных технологий в промышленности, формирования инновационных кластеров и ускоренного развития инфраструктуры наукоемкой экономики [4].

Исходя из того, что к выполнению долгосрочных планов развития страны и ее регионов федеральный центр приступил еще в 2012 г., к настоящему времени в статистических базах данных накопилось достаточно материала, чтобы по итогам их анализа можно было бы не только оценить результативность практики их осуществления в Чувашии, но и спрогнозировать перспективы реализации новых государственных программ на период до 2024 года.

К важным характеристикам динамики социально-экономического развития региона, составляющим базисные условия его бытия, относятся показатели хозяйственной эволюции территории. По данным Госкомстата Чувашской Республики, объем и динамика валового регионального продукта, основного индикатора функционирования экономики, в Чувашской Республике имеют устойчивую тенденцию к росту (таблица).

**Объем и динамика валового регионального продукта
Чувашской Республики (в основных ценах) [3]**

	Годы					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Валовой ре- гиональный продукт, млн руб.	217821,1	223147,9	237447,2	251307,0	260565,7	270634,6
Валовой ре- гиональный продукт (в со- поставимых ценах), в % к предыдущему году	106,2	98,1	100,2	97,3	100,6	101,0
Валовой ре- гиональный продукт на душу населе- ния, тыс. руб.	174,9	179,7	191,6	203,1	210,7	219,4

Однако, оценивая динамику других макроэкономических индикаторов Чувашской Республики в 2016–2018 гг. в сопоставимых ценах, несмотря на нарастание объема отгрузки товаров (работ, услуг) собственного производства по обрабатывающим производствам с 107,4 % в 2017 г. до 110,4 % в 2018 г., можно выделить ряд типичных неблагоприятных тенденций, совокупность которых снижает уровень оптимизма, вызванного высокими показателями валового регионального продукта региона:

- во-первых, понизилось значение индекса промышленного производства с 107,8 % в 2016 г. до 101,2 % в 2018 г.;
- во-вторых, уменьшилось производство электроэнергии, пара и газа со 118,1 % в 2017 г. до 107,8 % в 2018 г.;
- в-третьих, сократились объемы сельскохозяйственного производства в действующих ценах с 98,5 % в 2017 г. до 96,5 % в 2018 г.;
- в-четвертых, сформировалась устойчивая отрицательная динамика ввода в действие жилых домов и пассажирооборота автомобильного транспорта общего пользования;
- в-пятых, сохранился традиционный рост оборота розничной торговли, который с 101,5 % в 2017 г. увеличился до 105,6 % в 2018 г.;
- в-шестых, наблюдается неустойчивая динамика развития индекса инвестиций в основной капитал, связанная в основном со снижением ее объемов, за исключением 2017 г., когда был достигнут небольшой рост в

102,3 % [3]. При этом в 2018 г. по сравнению с 2012 г. размер инвестиций в основной капитал предприятий уменьшился на 21,3 % [3].

Вместе с тем совокупное финансирование государственных программ Чувашской Республики продолжало увеличиваться. В 2017 г. его размер составил 89,6 млрд руб., что на 8 % было выше объема их финансирования в 2016 г. и на 1,4 % больше планового задания. В 2018 г. общий объем финансирования госпрограмм вырос на 13 % и составил 101,3 млрд руб. В структуре обеспечения финансовыми ресурсами государственных программ Чувашии преобладают внебюджетные источники. В 2017 г. их доля составила 41,2 % от общего объема, а в 2018 г. – 41,6 %, тогда как средства из республиканского бюджета – 35 и 34,8 % соответственно. Поступление же средств из федерального бюджета, направляемых на финансирование республиканских программ развития, было относительно небольшим. Так, в 2017 г. они, уменьшившись по сравнению с 2016 г. на 7 %, составили 7,7 млрд руб., а в 2018 г. – 8,1 млрд руб. [4].

Результаты управляющего воздействия на социально-экономическое развитие региона проявляются, прежде всего, в изменениях, произошедших в управляемом объекте, а их совокупное значение лучше всего выражается в динамических характеристиках демографической ситуации, складывающейся на управляемой территории. При этом динамика численности населения определяется комплексом факторов, основными из которых являются естественное движение населения (рождаемость, смертность), состояние внутренних и межрегиональных миграционных процессов, социально-экономическая привлекательность административных субъектов.

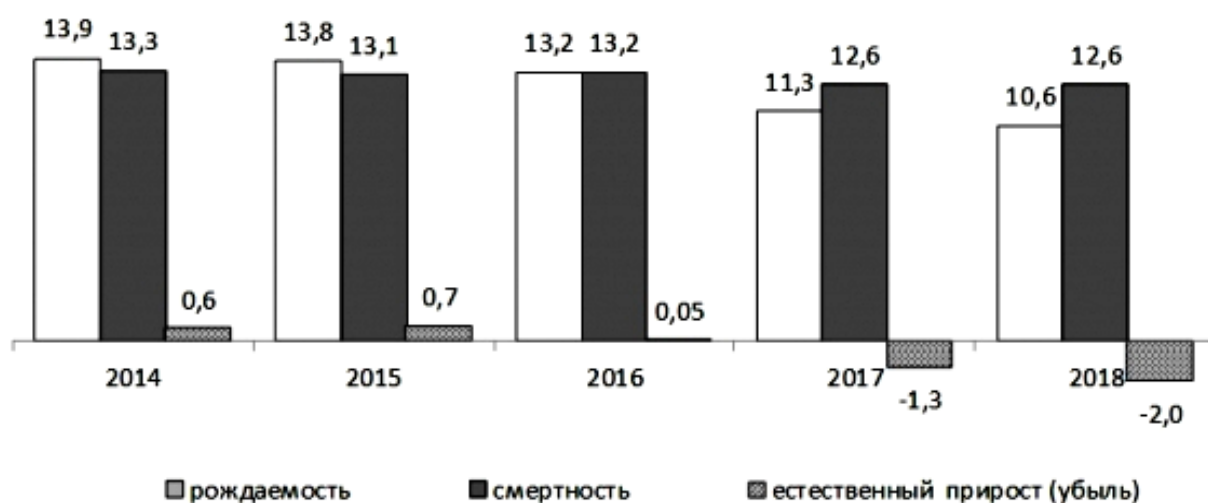


Рис. 1. Показатели естественного движения населения Чувашской Республики в динамике на 1 тыс. человек населения [5]

Демографическая ситуация в Чувашии в последние 5 лет определялась тенденцией к снижению рождаемости. Однако с 2017 г. она характеризуется уже убылью населения республики (рис. 1). Так, если в 2014 г. рождаемость в пересчете на 1 тыс. человек населения составляла 13,9 %, то в 2017 г. упала до 11,3 %, а прирост с 0,6 % сменился естественной убылью, составив 1,3 % [5].

В 2018 г. естественная убыль населения составила 2 %, тогда как в РФ – 1,5 %, а в ПФО – 2,6 %, а показатель рождаемости уменьшился до 10,6 %, 10,6 % и 10,9 % соответственно (рис. 2).

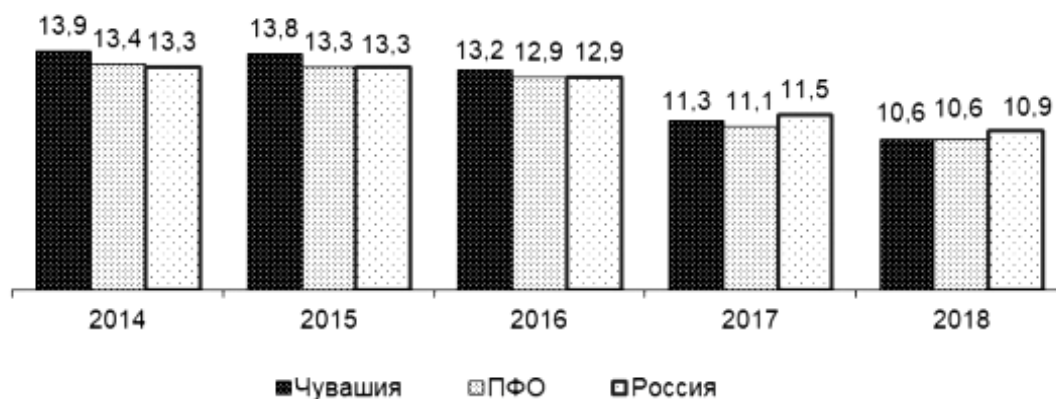


Рис. 2. Показатель рождаемости на 1 тыс. человек населения [5]

Вместе с тем в Чувашии растет и миграционная убыль населения, которая в 2018 г. составила 5325 человек, или 43,4 человека на 10 тыс. человек населения (в 2017 г. – 25,2 человека). Кроме того, в 2018 г. в регионе по сравнению с началом 2017 г. на 0,8 % снизился удельный вес лиц трудоспособного возраста, доля которых в общей численности населения Чувашии на начало 2018 г. составила 55,8 %, а контингент лиц старшего возраста, «следуя общемировой тенденции», увеличился с 24,4 % в 2017 г. до 25 % в 2018 г. При этом коэффициент демографической нагрузки (отношение численности группы, включающей в себя детей до 15 лет и лиц старше трудоспособного возраста, к численности трудоспособного населения) увеличился на 3,5 % и составил на начало 2018 г. 793 на 1 тыс. человек трудоспособного населения [5].

Таким образом, оценка объективных обстоятельств реализации планов стратегического развития Чувашской Республики не позволяет рассчитывать на достижение поставленных национальными проектами и региональными государственными программами целей в установленные сроки. Уменьшение численности населения – это не только сокращение налогооблагаемой базы и внутреннего рынка. Ухудшение демографических показателей сильно ударит и по инвестиционному климату. Плохой инвестиционный климат в регионе обусловит свертыва-

ние экономической активности населения потому, что наиболее способные и талантливые молодые люди будут стремиться выехать за пределы территорий своей малой родины в поисках лучшей жизни.

Попытка компенсировать отсутствие материальной и финансовой заинтересованности населения в планах правительства, призывающего во имя «светлого будущего» пожертвовать своим настоящим, приведет к усилению административного давления на него и сведет деятельность по осуществлению политики преобразований к бюрократическим интригам.

Данный прогноз – хорошая информация к размышлению для представителей власти республики. Их эффективные действия по увеличению качества и уровня жизни населения Чувашии могут внести заметные коррективы в указанный прогноз. Если же чиновники не сделают соответствующие выводы, жизнь может оказаться печальней теоретических прогнозов.

Список литературы

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204. URL: <http://www.garant.ru>.
2. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Чувашской Республики до 2035 г.: постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 28.06.2018 № 254. URL: <http://docs.cntd.ru>.
3. Госкомстат Чувашской Республики: офиц. сайт. URL: <http://chuvash.gks.ru>.
4. Министерство экономического развития, промышленности и торговли Чувашской Республики: офиц. сайт. URL: <http://gov.car.ru>.
5. В Чувашии объяснили снижение численности населения «комплексом факторов». ИА Regnum. URL: <http://regnum.ru>.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

И.В. Михайлов, А.А. Чуракова – студенты,

И.В. Григорьева, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье дана отличительная характеристика систем отбора и подбора персонала; представлены традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала; рассмотрены особенности современных технологий и методов

по отбору персонала. Предложена совокупность методов, позволяющая повысить результативность отбора персонала.

Ключевые слова: отбор и подбор персонала; HR-менеджеры; методы отбора персонала; современный рекрутмент.

Одной из главных задач управления организацией является отбор высококвалифицированного персонала. Найти среди всех кандидатов самого нужного и подходящего для определенной работы – является значительным успехом HR-менеджеров, но для этого в организации должна быть сбалансированно действующая HR-стратегия, которая зависит от специфики, цели и перспективы развития бизнеса. Успешность отбора персонала зависит также от умений специалистов применять современные технологии и инструменты в поиске настоящих профессионалов.

Отбор персонала необходимо отличить от подбора персонала. Авторы многочисленных статей дают различные определения понятиям «отбор персонала» и «подбор персонала». Н.В. Клеткина пишет: «Отбор персонала – это процесс, с помощью которого предприятие или организация выбирает из ряда заявителей одного или нескольких, наилучшим образом подходящих под критерии отбора на вакантное место, принимая во внимание текущие условия окружающей обстановки. При подборе – осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности» [2].

В системе отбора основная работа направлена на отсев неподходящих для данной вакантной должности сотрудников и выбор лучшего, наиболее подходящего из всех привлеченных кандидатов, даже если он и не подходит по всем показателям.

На сегодняшний день методы отбора персонала делят на традиционные и нетрадиционные. К традиционным методам относят: анкетирование, интервью, тестирование, использование резюме, предварительная отборочная беседа, кейсы. В составе нетрадиционных методов отбора персонала следует указать следующие: стрессовое интервью, brainteaser-интервью (дословно – «интервью, щекочущее мозг»), физиогномика.

Как любой бизнес-процесс, отбор персонала требует использования современных технологий. Именно поэтому отбор персонала постепенно переводится в область интернет-рекрутмента, социальных платформ и мобильных приложений.

Интернет-рекрутмент из простого предоставления информации о работодателе и данных об открытой вакансии превратился в целую систему связей с кандидатами. Карьерные порталы вынуждены признать, что кандидат может быть заинтересован не столько в получении определенной должности, сколько в работе на ту или иную компанию. В первую очередь отбор персонала с использованием интернет-технологий должен помочь кандидату наметить собственные потребности и интересы, которые будут значимы для конкретного работодателя.

Мобильные приложения – еще одна современная технология, которая оказывает сильнейшее влияние на методы отбора персонала. Мобильные приложения очень удобны для использования соискателями, они рассматриваются как дополнительный ресурс привлечения аудитории, а размещаемая реклама становится дополнительным источником монетизации. Их популярность действительно растет быстрыми темпами. Достаточно отметить, что по статистике 85 % городских жителей хотя бы раз в день заходят в Интернет с помощью мобильного телефона, а 65 % пользуются мобильными приложениями, так или иначе связанными с профессиональной деятельностью. Любой обладатель смартфона с современными техническими характеристиками и скоростным доступом в Интернет вправе ожидать, что, столкнувшись с проблемой поиска работы, он найдет ее решение привычным для себя способом. Молодые профессионалы ожидают от работодателя взаимодействия, в том числе с помощью мобильных технологий. Рост количества запросов в Google с включением слова «работа» растет со скоростью 16 % в год. Четверть всех запросов со словом «работа» происходит с мобильных устройств.

Такая статистика должна внести свои коррективы и изменить принципы, по которым строится отбор персонала в большинстве компаний, но тем не менее адаптация к новым условиям происходит медленно, а количество компаний-работодателей и рекрутинговых компаний, предоставляющих полноценные возможности отбора кандидатов с помощью мобильных приложений, растет не так быстро, как заинтересованность потребителя в данной услуге.

Важной группой приложений для рекрутеров являются приложения профессиональных и социальных сетей. Присутствие в социальных сетях стало одним из основных требований к работе специалистов. Лучшим приложением среди профессиональных сетей и одним из лучших приложений для мобильного устройства обладает сеть LinkedIn, Facebook, Twitter и др.

В первую очередь, это создание положительного имиджа компании, формирование обширной группы заинтересованных пользователей, сочувствующих и сопереживающих тому или иному бренду. Именно среди таких лояльных специалистов впоследствии можно успешно проводить отбор кандидатов.

Большинство социальных медиа-платформ успешно развиваются в направлении целевой рекламы. Именно направленная реклама и адаптированный под запросы пользователя контент позволяет работодателю отбирать кандидатов более эффективно.

Методы отбора персонала с использованием социальных и профессионально ориентированных сетей ежегодно увеличивают доход медиа-гигантов от платной рекламы. Миллиарды пользователей, к которым работодатель может обратиться напрямую, с учетом их интересов и потребностей – это колоссальный ресурс, выводящий отбор персонала на качественно новый уровень.

К самым актуальным методам отбора персонала сегодня можно отнести:

- аналитические методы отбора персонала;
- управление талантами.

Аналитические методы отбора персонала, несмотря на свою сложность и трудозатратность, постепенно набирают популярность. Это видно по тому, как развивается интернет-рекрутинг. Аналитика пока еще не способна полностью интерпретировать объемы информации, содержащиеся в сети, но уже обладает необходимыми инструментами, облегчающими отбор кандидатов.

Все чаще можно наблюдать картину интеграции отбора персонала и управления талантами. Многие компании наблюдают и анализируют поведение кандидата в сети: от вакансий, которыми интересовался специалист, до его поведения вне сферы профессиональных интересов. Впоследствии также подвергается анализу производительность и результативность сотрудника. Технология отбора персонала, основанная на аналитических методах, характеризуется точным отслеживанием источников информации и объединением методов измерения и характеристики результатов вокруг таких вопросов, как отсев соискателей, время, затраченное на отбор кандидатов, применяемые в рекрутменте системы баллов и оценок. Аналитика помогает организации определить оптимальные источники для подбора персонала и направить свои усилия и вложения точно в высокоэффективную область [2].

Методы отбора персонала, основанные на управлении талантами, могут быть очень эффективными. Достаточно продумать способы интеграции рекрутинга и процессов управления развитием персонала и

реализовать системы отчетности. Такой подход может сильно повлиять на эффективность бизнес-решений в области управления персоналом. Отбор персонала и его развитие следует рассматривать как единый процесс, позволяющий рекрутеру сэкономить время и трудозатраты на отбор кандидатов, точно определив, где искать людей, подходящих для конкретного бизнеса.

Безусловно, развитие технологий затрагивает каждого из нас. Если ранее влияние СМИ распространялось, главным образом, на нашу личную жизнь, то теперь инструменты, тактики и инновации направлены на профессиональную сферу. Этапы отбора персонала остались прежними: от открытия вакансии до найма наиболее подходящего соискателя. Тем не менее в нынешней обстановке, когда модели поведения, ожидания и потребности общества претерпевают постоянные изменения, отбор персонала должен быть организован в соответствии с актуальными запросами как работодателя, так и соискателей.

Следовательно, современные методы отбора персонала должны работать в двустороннем режиме: не просто помогать работодателю в поиске лучших сотрудников, но и давать возможность специалистам выбирать работодателя, исходя из собственных потребностей.

На наш взгляд, самым эффективным методом отбора персонала следует считать комбинированный, в который входит совокупность перечисленных методов с учетом специфики должности и характера работы. Для формирования более качественной и гибкой системы кадрового состава каждая HR-служба может выбрать средства и методы, которые отвечают целям и интересам компании. Также невозможно обойтись без учета технических возможностей работодателя и соискателя при проведении отбора, поскольку при выборе того или иного метода требуется хорошая обратная связь. Именно поэтому самым надежным решением будет выбор системного подхода к оценке кандидата.

Список литературы

1. Григорьева И.В. Формы и способы повышения квалификации в контексте реализации профессиональных стандартов // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 1 (35). С. 29–34.
2. Клеткина Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // Научный журнал. 2017. № 1 (14). С. 46–50. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 15.05.2019).
3. Мухорьянова О.А., Савченко И.П., Богушевич Е.В. Инновационные технологии набора персонала в малом и среднем бизнесе // Вестник Адыгейского гос. ун-та. Серия «Экономика». 2016. № 4 (190). С. 231–268. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 16.05.2019).

4. Сивак В.И., Великанов В.В. Современные методы отбора персонала на предприятии // Студенческая наука: современные реалии: материалы Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (27 апреля 2017 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. С. 170–173. URL: <https://interactive-plus.ru> (дата обращения: 15.05.2019).

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е.С. Михайлова, студент,

О.Е. Рассанова, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В связи с усилением роли муниципального управления в общей системе публичного управления возрастает ответственность местных органов власти за результативность и устойчивость экономического развития территорий. Статья посвящена исследованию действующей системы управления экономикой муниципального образования на примере городского округа Новочебоксарска Чувашской Республики, оценке результативности ее функционирования.

Ключевые слова: муниципальное образование; экономика; система управления; экономическое развитие; стратегия; муниципальные программы.

Экономическое развитие Чувашской Республики и входящих в ее состав муниципальных образований, как и в целом Российской Федерации, происходит сегодня в сложных макроэкономических условиях. С одной стороны, геополитическая ситуация, введение санкций повлияли на замедление темпов развития в отдельных секторах экономики, с другой стороны – создали новые возможности для развития внутренних ресурсов [2].

Исходя из этого, сегодня значительно усиливается роль муниципального управления в общей системе публичного управления, поскольку именно через муниципальное управление осуществляется руководство регионом в территориальном срезе. И если ранее экономика муниципального образования рассматривалась как объект государственного управления региональных органов власти, считалось, что органы местного самоуправления практически не должны заниматься вопросами стратегического управления экономическим развитием территории, то, как показала практика, недостаточно совершенствовать

механизмы управления лишь на государственном уровне [3]. Управление экономикой муниципального образования с целью повышения уровня конкурентоспособности и привлекательности территории – сегодня одна из главных функций местной власти. Взаимодействие региональной и местной властей, разные формы внутрирегиональных экономических отношений обеспечивают эффективное функционирование местной экономики в системе экономики региона [5].

Управление экономикой муниципального образования представляет собой целенаправленное воздействие органов местного самоуправления и других субъектов на ход развития экономических процессов на местном уровне в интересах достижения устойчивости муниципального образования и улучшения условий жизнедеятельности населения, проживающего на данной территории. Управление осуществляется в целях эффективного развития экономики территории, повышения уровня ее конкурентоспособности, значимости в масштабах экономики субъекта, а значит, и органичного встраивания ее в экономическое пространство региона [4].



Рис. 1. Полномочия Администрации города Новочебоксарска в области управления экономикой городского округа

Управление экономикой городского округа Новочебоксарск Чувашской Республики осуществляется законодательным органом мест-

ного самоуправления – Новочебоксарским городским Собранием депутатов, Главой города и непосредственно исполнительно-распорядительным местным органом власти – Администрацией города Новочебоксарска. Администрация города Новочебоксарска в соответствии с действующим Уставом города как исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления осуществляет достаточно широкие полномочия в области управления экономикой городского округа, которые представлены на рис. 1.

Непосредственно за обеспечение устойчивого экономического развития города Новочебоксарска Чувашской Республики отвечает Глава Администрации города Новочебоксарска, его заместитель по экономике и финансам, в подчинении которого находятся соответствующие структурные подразделения администрации. В составе этих структурных подразделений – Отдел экономического развития и торговли, включающий в себя сектор инвестиций, сектор потребительского рынка и предпринимательства, сектор по муниципальным закупкам; Управление имущественных и земельных отношений, объединяющее 2 отдела – отдел земельных отношений и отдел имущественных отношений (рис. 2).



Рис. 2. Структурные подразделения Администрации города Новочебоксарска, ответственные за экономическое развитие городского округа

Данные структурные подразделения осуществляют оперативное руководство соответствующими отраслями экономики городского округа Новочебоксарск в пределах своих полномочий, их действия не должны противоречить рекомендациям Правительства Чувашской Республики, в частности, Минэкономразвития Чувашии.

В разрезе приведенных структурных подразделений значимая часть полномочий в области управления экономикой городского округа возложена на отдел экономического развития и торговли (рис. 3).



Рис. 3. Функции отдела экономического развития и торговли Администрации города Новочебоксарска

До 2019 г. ориентиры экономического развития города Новочебоксарска, соответственно, целевые установки управления его экономикой, последовательно вытекали из Стратегии до 2020 года. По Стратегии – 2020, развитие экономического потенциала города Новочебоксарска обеспечивалось посредством достижения совокупности целей в области экономического развития (рис. 4).



Рис. 4. Направления развития экономического потенциала города Новочебоксарска согласно Стратегии – 2020

В настоящее время в городе местной администрацией в связи с существенными изменениями внешних и внутренних условий развития муниципального образования, изменением ориентиров социально-экономического развития на региональном уровне инициирован процесс разработки Стратегии – 2035. В этот процесс активно вовлечено местное сообщество, местный бизнес, представители региональных органов власти, некоммерческие организации и объединения городского округа.

На основе Стратегии – 2020 в свое время были разработаны, а впоследствии дополнены, переработаны и откорректированы муниципальные программы города, охватывающие определенные направления экономического развития городского округа. Всего в городе Новочебоксарске в 2018 г. реализовывалось 15 муниципальных программ, в их составе муниципальные программы, непосредственно ориентированные на развитие экономики городского округа. В 2018 г. две муниципальные программы признаны высокоэффективными, остальные 13 муниципальных программ – эффективными.

Муниципальные финансы формируют экономическую основу местного самоуправления и, соответственно, определяют возможности территории по ее экономическому развитию. В 2017–2018 гг. наблюдается тенденция снижения доходов и расходов консолидированного бюджета города Новочебоксарск, при этом последних более высокими темпами (96,3 % против 94,6 %), в результате чего город с дефицита бюджета в размере 4,3 млн руб. в 2017 г. вышел на профицит в размере 28,4 млн руб. в 2018 г. [1].

Доля собственных доходов в доходной части бюджета города несколько возросла, составив 31,4 % в 2018 г. В их составе существенны доли различных видов налоговых поступлений: НДФЛ (12,7 %), налог на совокупный доход (2,7 %), ЕНВД (2,6 %), налог на имущество (6,3 %) и доходов от использования муниципального имущества (8,6 %). В разрезе всех статей расходов бюджета города, кроме расходов на национальную экономику, социальную политику, наблюдается рост в 2018 г. по отношению к прошлому 2017 г. В структуре расходной части бюджета города преобладают расходы на образование (почти 68 % в 2018 г.), национальную экономику (более 11 %) и ЖКХ (почти 6 %) [1].

Город Новочебоксарск входит в число моногородов Чувашской Республики, его экономические характеристики приведены на рис. 5.

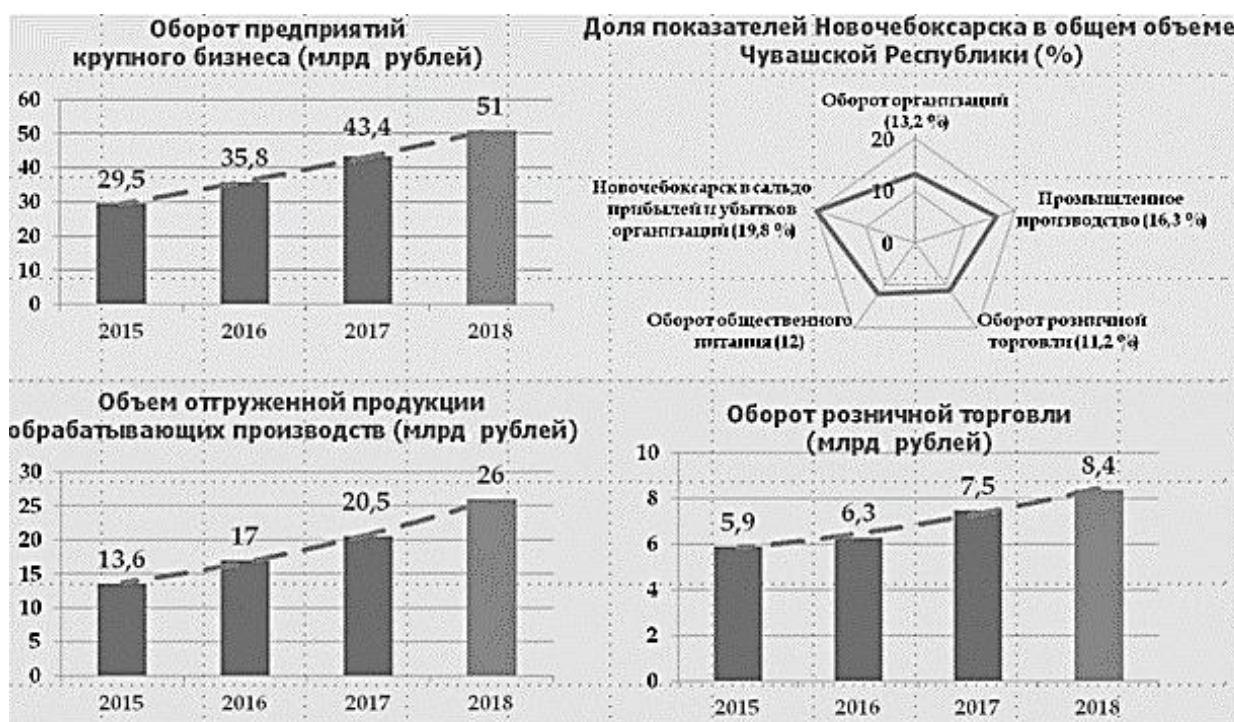


Рис. 5. Экономические характеристики города Новочебоксарска в 2015–2018 гг. [1]

Вклад города Новочебоксарска в экономику Чувашской Республики достаточно значителен, что подтверждает важность обеспечения дальнейшего прогрессивного экономического развития данного городского округа.

Список литературы

1. Администрация города Новочебоксарска: офиц. сайт. URL: <http://www.nowch.cap.ru>.

2. Китаева А.А., Гаврилова М.В. Региональное социально-экономическое развитие России на современном этапе // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 89–95.

3. Кордон Б.А., Рассанова О.Е. Муниципальное образование как объект управления // Современные тенденции в образовании и науке: сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. (28 ноября 2014 г.): в 14 ч. Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2014. Ч. 10. С. 60–63.

4. Кордон Б.А., Рассанова О.Е. Управление муниципальным образованием // Вестник Российского университета кооперации. 2015. № 1 (19). С. 59–63.

5. Ремеслова А.Н., Рассанова О.Е. Подходы к оценке эффективности и результативности управления муниципальным образованием // Вестник Российского университета кооперации. 2015. № 3 (21). С. 61–64.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

А.П. Мишина, студент, **О.Е. Рассанова**, канд. экон. наук, доц.

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье раскрыто содержание управления социальным развитием региона; обосновано применение системного подхода к управлению социальным развитием региона; охарактеризованы элементы системы управления социальным региональным развитием.

Ключевые слова: социальное развитие; управление; качество жизни; социальные гарантии; социальные стандарты.

Стратегическим приоритетом экономического и социального развития Российской Федерации и территорий, входящих в ее состав в формате региональных образований, его генеральной целью в настоящее время выступает обеспечение роста качества жизни населения на основе достижения устойчивости в развитии этих территорий [3]. Именно качество жизни населения, позитивная динамика совокупности показателей, его характеризующих, и факторов, ее определяющих, позволяет сделать заключение о результативности социально-экономического развития территорий, сам сложный многомерный показатель «качество жизни» выступает непосредственной характеристикой социального развития регионов. Анализ

тенденций в изменениях показателей качества и уровня жизни населения позволяет судить, насколько эффективно проводимое государственными органами власти и управления регионального и федерального уровня управление социальным развитием региона, в какой степени территориальное сообщество справляется с поставленными целями и задачами [4].

Наблюдаемое сегодня обнищание подавляющей части населения России, углубление процессов социальной дифференциации и расслоения общества, имеющие место существенные проблемы в отношении экономического развития страны и субъектов Федерации заставляют по-новому взглянуть на проблематику управления социальными процессами, особенно на региональном уровне, учитывая все большую степень ответственности самого региона за результативность своего развития.

Теоретически разработанные подходы к управлению социальным развитием региона уже давно проработаны и внедрены в практическую действительность, но отрицательная их результативность, характеризующая в первую очередь отрицательной динамикой социальных индикаторов на региональном уровне, подтверждает необходимость уточнения и совершенствования теоретико-практических подходов к построению системы управления социальным развитием региона.

Социальное развитие выступает важной ячейкой в развитии региона, а источником любых социальных изменений выступает определенное социальное событие. В таблице приведены существующие подходы к характеристике социального развития.

Подходы к характеристике понятия «социальное развитие»

Авторы	Понятие
1	2
Огюст Конт	Каждое последующее общественное состояние совершеннее предыдущего. Прогресс достигается развитием, прежде всего сознания людей, проявляющимся в позитивных переменах в науке, морали и религии. Каждая стадия рассматривается с позиции: изменений человечества и изменений человека, что дает основание говорить о четырех видах прогресса – материальном, физическом, интеллектуальном и морально-нравственном и двух типах прогресса – эволюционном и революционном

1	2
Герберт Спенсер	Основываясь на научных данных и фактах, автор распространил идею эволюции на все явления и процессы в природе и обществе. Общество, будучи формой природного бытия, подчиняется тем же законам эволюции. То есть, в процессе социального развития увеличивается значение коллективной деятельности людей и разного рода социальных институтов. Рост общества, по мнению социолога, может идти двумя путями, которые иногда развиваются отдельно, иногда совместно. Это либо рост населения за счет простого умножения единиц, либо объединение ранее не связанных единиц в союзы групп
Карл Маркс	Движущей силой социального развития является классовая борьба (классы, противоборствующие социальные группы, которые различаются по их отношению к способу производства). Борьба между классами – это выражение борьбы между развивающимися производительными силами и отстающими от них производственными отношениями. Таким образом, по Марксу динамика социального развития обусловлена постоянно возникающим противоречием, конфликтом между развивающимися производительными силами и производственными отношениями. Эти социальные противоречия и конфликты являются источником социального развития
П.А. Сорокин	Сознание, духовное как внутренний аспект жизни общества, доминирует над его материальной оболочкой. Именно сознание определяет целостность социальных процессов и направленность социального развития. Сорокин выделяет два уровня социальной развитости: уровень культурных систем и уровень социальных систем. Основное принадлежит культурным системам, поэтому все подсистемы общества связаны с ведущими ценностями

Стоит заметить, что само понятие «социальное региональное развитие» все еще находится на стадии формирования. В основном в официальных документах, определяющих стратегические ориентиры регионального развития, речь идет о социально-экономическом развитии, рост качества и уровня жизни населения трактуются как главные цели этого развития [2].

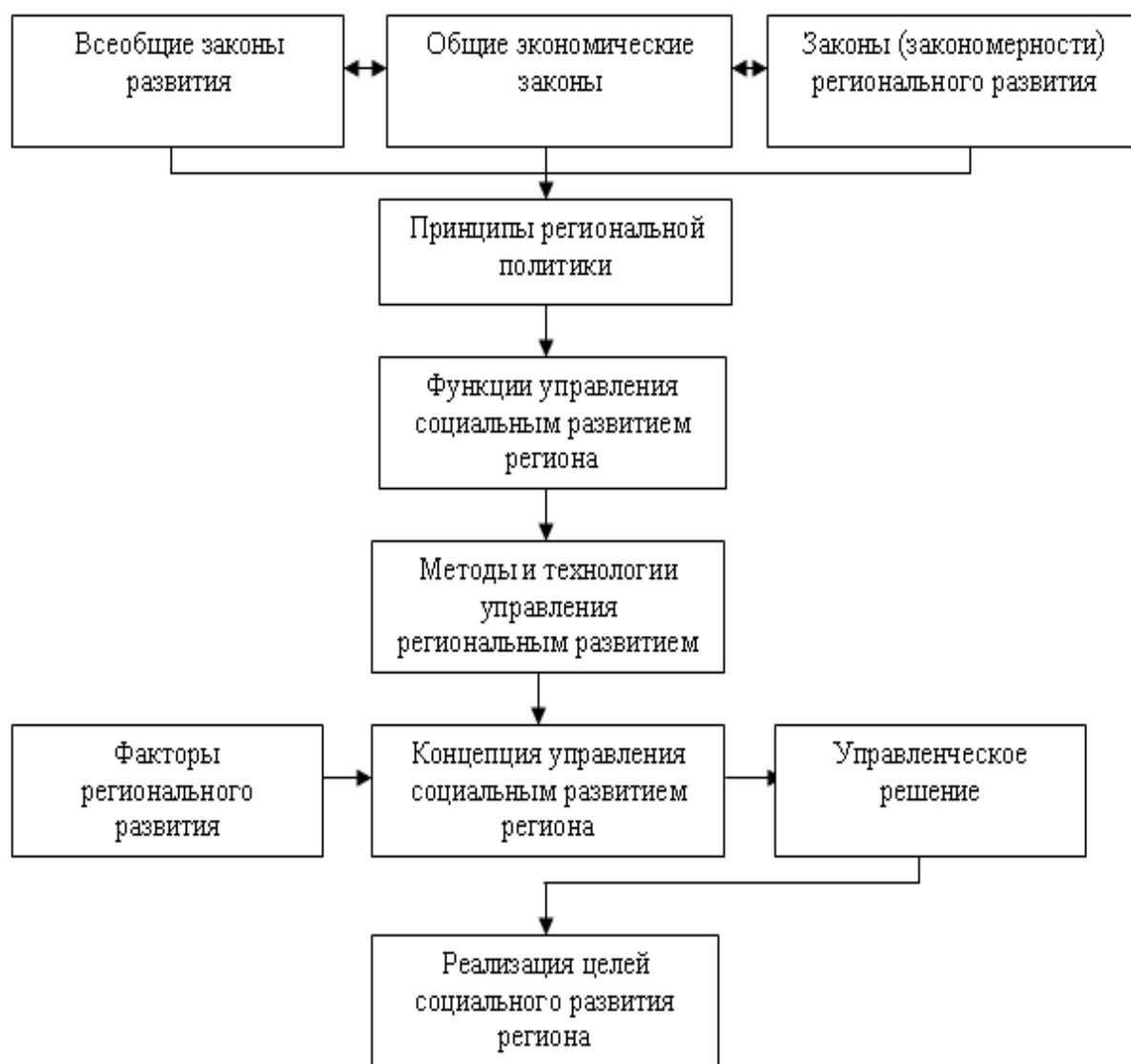
Поскольку социальное развитие – сложное многообразное комплексное понятие, характеризующее системой единичных, комплексных и интегральных индикаторов, в основу управления им заложен системный подход, что предполагает:

- необходимость четкого структурирования системы на основе построения иерархии ее элементов с учетом их взаимосвязей и взаимозависимости;

- уточнение и формирование функционала каждого элемента в рамках данной системы управления;

- построение дерева целей функционирования системы с ориентацией на достижение генеральной цели – повышение качества жизни населения [2].

Само содержание управления социальным развитием региона раскрыто на рисунке.



Содержание управления социальным развитием региона

В фундаменте управления социальным развитием региона заложена система целей, задач, принципов, методов, подходов, форм и средств, в совокупности формирующих систему управления. Данная система объединяет систему государственных (федерального и регионального уровня) и общественных органов, органов местного самоуправления, их структурных подразделений на местах, бизнес, которые

осуществляют управленческую деятельность в соответствующих направлениях.

В качестве субъектов управления социальным развитием региона следует рассматривать:

- Президента Российской Федерации, определяющего общий курс внутренней политики, проводимой в стране, стратегические ориентиры развития государства, его целевые установки, инструменты и механизмы реализации социально-экономической политики на региональном уровне;

- Государственную Думу Российской Федерации, определяющую и формирующую нормативно-правовую базу процесса управления социальным развитием региона;

- федеральные государственные органы власти и управления, представленные в первую очередь рядом исполнительных федеральных органов государственной власти в лице федеральных министерств, ведомств, определяющих:

- ориентиры повышения уровня и качества жизни населения региона, сформулированные в стратегии социально-экономического развития страны, а затем конкретизированные в других документах системы стратегического планирования;

- социальные нормы и нормативы, социальные гарантии и социальные стандарты, социальные выплаты, устанавливаемые в первую очередь в соответствии с Конституцией России и распространяемые либо на все население территории (например, МРОТ – распространяется на все трудоспособное население), либо на определенные социальные группы населения в формате адресной социальной поддержки;

- размеры финансовой поддержки региона из средств федерального бюджета в виде дотаций, субвенций и субсидий;

- систему документов стратегического планирования, включающую в себя совокупность федеральных государственных программ, ориентированных на решение конкретных проблем в области социального развития регионов;

- региональные органы государственной власти и управления, представленные главой субъекта Федерации, представительным органом власти региона, органами исполнительной власти в виде региональных министерств, служб, комитетов, на которые возложен основной функционал в области управления социальным развитием региона и деятельность которых обязательно должна быть согласована с политикой федерального центра в этом направлении деятельности;

- органы местного самоуправления, которые осуществляют многогранную деятельность по решению конкретных проблем в области

обеспечения устойчивого социального развития территории, реализуя практическую часть многих государственных программ; их деятельность должна быть согласована и проводиться в общей концепции с региональными органами власти;

- крупный и средний бизнес, функционирующий на территории субъекта Федерации, возлагающий на себя определенную социальную ответственность, несущий корпоративную культуру и этику, занимающий активную социальную позицию в регионе, участвуя в различных социальных программах, проектах, благотворительных акциях и мероприятиях;

- некоммерческие организации (НКО), чья деятельность непосредственно ориентирована на решение проблем обеспечения соответствующего уровня и качества жизни местного населения.

Сама система управления выступает как концепция управления (подход к принятию управленческих решений и их практической реализации) и как информационная система (комплекс программных средств, поддерживающих идеологию управления эффективностью и обеспечивающих ее практическую реализацию).

Система управления социальным развитием региона включает в себя подсистемы:

- управление процессами занятости населения;
- политика доходов;
- управление строительной сферой и ЖКХ;
- управление социальным и пенсионным обеспечением;
- управление системой образования в регионе [1];
- управление региональной системой здравоохранения;
- управление качеством среды обитания, в том числе на основе проведения экологической региональной политики;
- управление развитием личности на основе процессов социализации.

Управление социальным развитием региона есть составная часть управления развитием региона в целом, поскольку только на основе достижения прогрессивного экономического развития, экономического роста возможно повышение качества жизни населения региона.

Список литературы

1. Гаврилова М.В., Данилова Н.В. Управление системой образования региона // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 1 (23). С. 35–41.

2. Голова Е.А., Рассанова О.Е. Действующий механизм управления качеством жизни населения региона // Актуальные научные вопросы и современные образовательные технологии: сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. (28 июня 2013 г.): в 7 ч. Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество». 2013. Ч. 7. С. 41–45.

3. Китаева А.А., Гаврилова М.В. Региональное социально-экономическое развитие России на современном этапе // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 89–95.

4. Сергеев Г.В., Рассанова О.Е. Основы управления качеством жизни населения региона // Вестник Российского университета кооперации. 2014. № 4 (18). С. 44–47.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.А. Мокшин, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Статья посвящена характеристике понятия «социально-экономическое развитие» применительно к муниципальному образованию. В ней приведена авторская трактовка исследуемой категории; систематизированы научные подходы к построению системы управления социально-экономическим развитием муниципального образования.

Ключевые слова: муниципальное образование; управление; социально-экономическое развитие; устойчивое развитие; цель социально-экономического развития.

Ориентация современной государственной региональной политики в условиях отсутствия единого проработанного общегосударственного подхода к управлению социально-экономическими системами муниципальных образований только на их поддержку поднимает на новый уровень проблемы управления социально-экономическим развитием муниципальных образований региона.

В связи с неустойчивостью развития территорий России наибольшее применение и внимание в российской науке и практике сегодня получает теория устойчивого развития. В основе данной теории – необходимость достижения устойчивого развития территории, сосредоточившего в себе социальные, экономические и экологические аспекты

развития (рис. 1). Основная задача устойчивого развития территории – удовлетворение наиболее важных для жизни человеческих потребностей и стремлений к лучшей жизни в равной степени [2].



Рис. 1. Содержание устойчивого развития территории

Согласно ФЗ № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», цель социально-экономического развития – состояние экономики, социальной сферы, которое определяется ... в качестве ориентира деятельности и характеризуется количественными и (или) качественными показателями [1]. При этом в ст. 6 данного ФЗ говорится о необходимости согласования целей социально-экономического развития муниципального образования с приоритетами и целями социально-экономического развития Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

В настоящее время основной целью социально-экономического развития многих стран мира и России в частности является повышение качества жизни населения. Из стратегической цели вытекают цели управления, образующие следующую структуру [3]:

- социальные цели, отражающие взаимоотношения элементов социальных структур сообщества (уровень и качество жизни населения муниципального образования);
- экономические цели, характеризующие систему экономических отношений, обеспечивающих материальную основу реализации социальных и культурных целей управления;

- производственные цели, предусматривающие создание условий для активности хозяйствующих субъектов;
- экологические цели, предусматривающие поддержание экологического равновесия территории;
- культурные цели, связанные с восприятием культурных ценностей, влиянием духовного потенциала сообщества на реализацию социальных целей;
- организационные цели, направленные на решение организационных проблем и построение организационных структур для реализации вышеперечисленных целей.

Как любая система, система управления социально-экономическим развитием муниципального образования включает в себя субъект и объект управления, методы, приемы, принципы, структуру и процесс управления. В научной литературе присутствуют различные точки зрения в отношении субъекта (управляющего) и объекта (управляемого) управления в рамках рассматриваемой системы.

Ряд авторов под объектом управления рассматривают одновременно и территорию муниципального образования, в том числе инфраструктуру, объекты муниципального имущества, организации, учреждения, средства местного бюджета, и деятельность людей, их объединений по производству благ и социальных условий жизни. Субъекты управления – местное сообщество, представительные органы местного самоуправления и должностные лица, местная администрация, муниципальные служащие.

В рамках другого подхода в качестве объекта управления рассматриваются вопросы местного значения, которые возникают на муниципальном уровне в ходе деятельности населения муниципального образования и затрагивают все стороны его жизни – экономическую, финансовую, социальную, культурную и т.д. Под субъектом понимается население, проживающее на территории муниципального образования [4].

Первый подход, на наш взгляд, наиболее приемлем при характеристике управления социально-экономическим развитием муниципального образования, где объектом управления выступают социально-экономические процессы в различных сферах жизнедеятельности муниципального образования, а субъект управления имеет сложную организационную структуру, сочетая в себе население территории и образованные этим населением органы местного самоуправления [5].

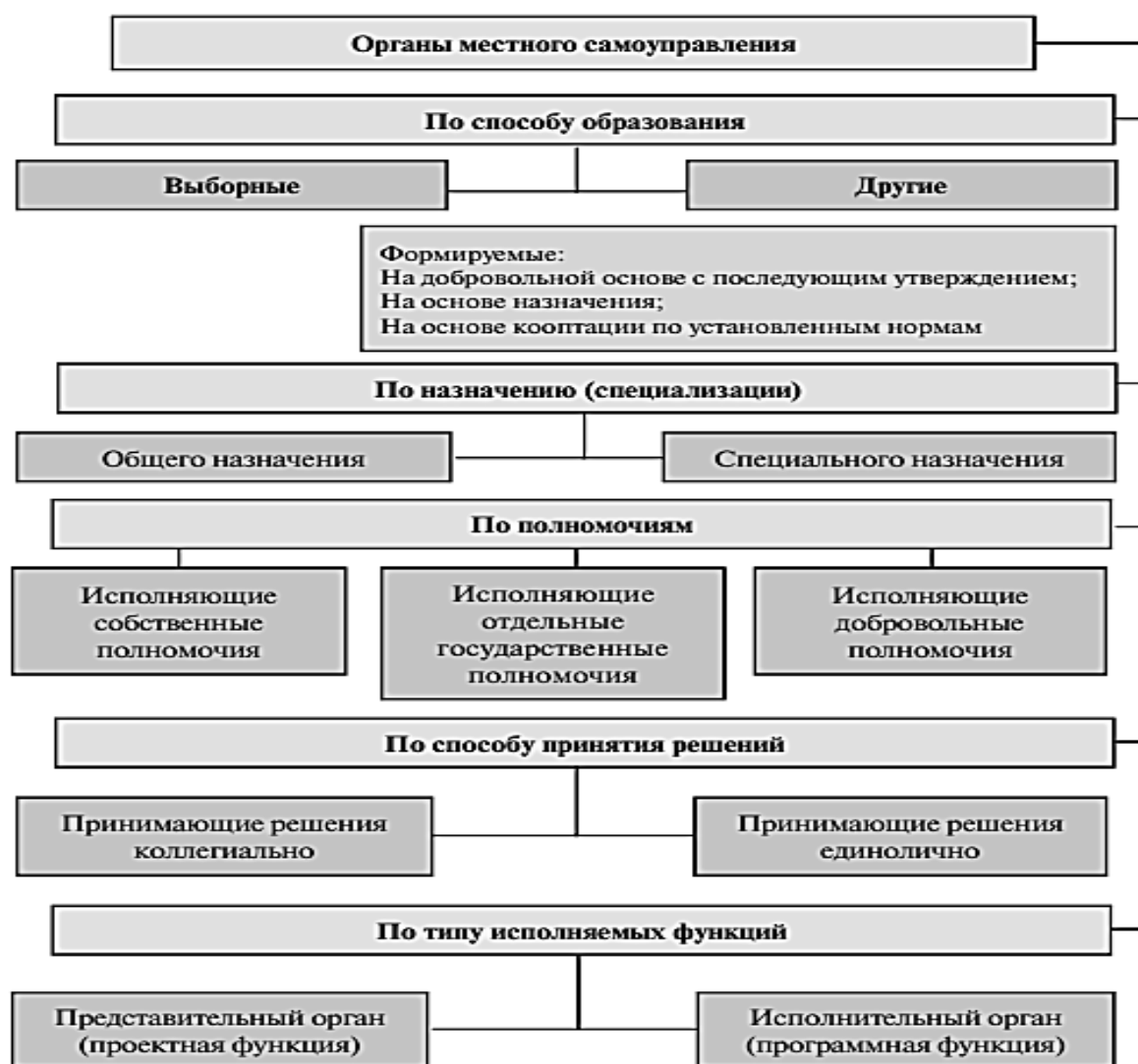


Рис. 2. Состав и классификация органов местного самоуправления

Органами местного самоуправления решается существенный круг задач, к числу основных из которых можно отнести:

- определение социальных целей, приоритетов и потребностей населения муниципального образования;
- обоснование потребности в трудовых, материальных и финансовых ресурсах для функционирования и развития муниципального образования;
- укрепление финансово-экономических основ местного самоуправления;
- создание благоприятных условий для успешного функционирования субъектов хозяйствования, расположенных на территории муниципального образования;
- открытость публичной власти и максимальное вовлечение населения в различные формы участия в решении вопросов местного значения;
- повышение инвестиционной привлекательности территории.

В широком смысле понятия «субъект управления» можно говорить, что на социально-экономическое развитие муниципального образования может одновременно оказывать управленческое воздействие целая система субъектов управления, имеющих различные интересы, что выступает одной из особенностей управления развитием муниципального образования, т.е. в качестве субъекта управления развитием муниципального образования наряду с органами местного самоуправления следует рассматривать и органы государственной власти различного уровня, и собрания граждан, населения муниципального образования.

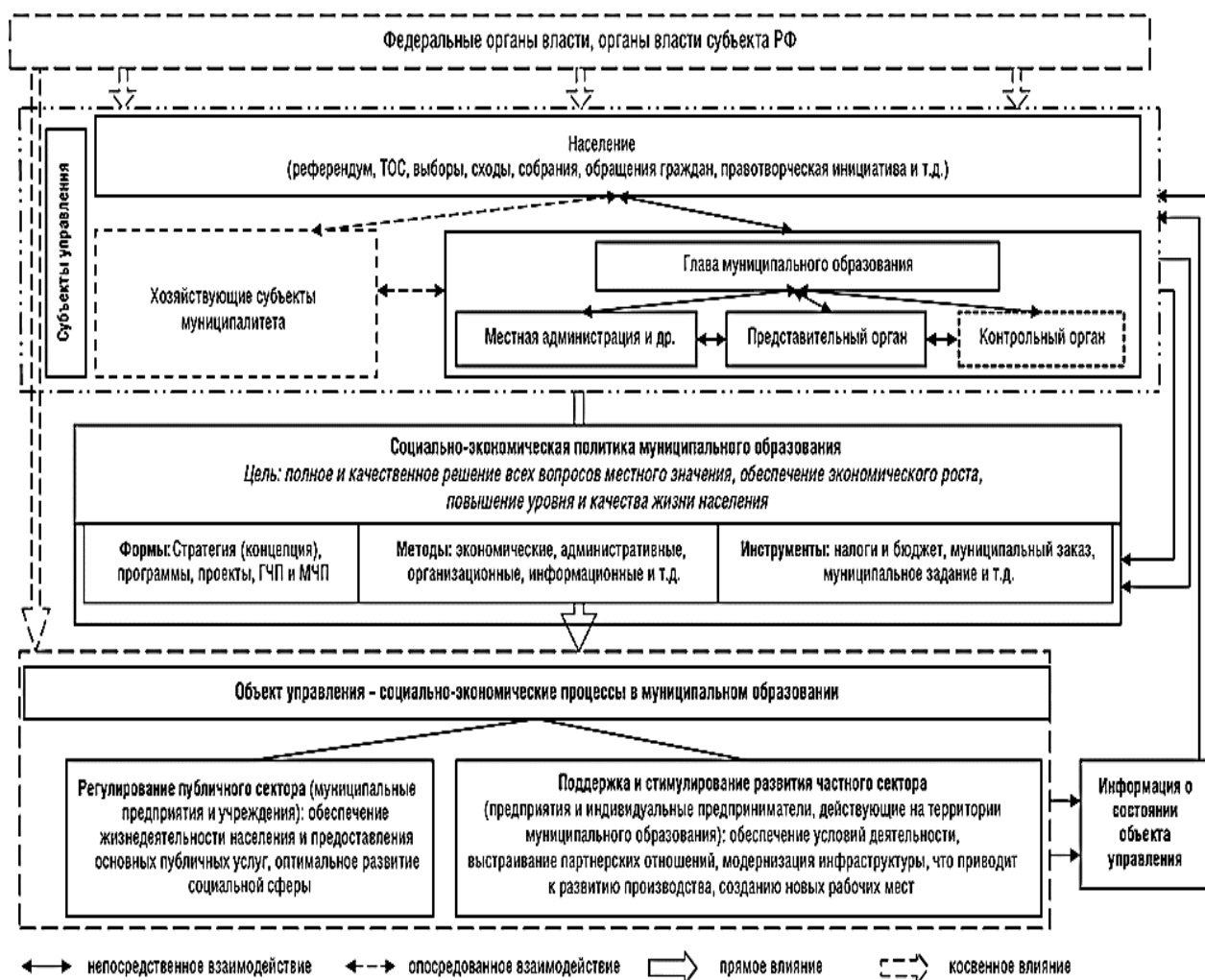


Рис. 2. Система управления социально-экономическим развитием муниципального образования

Объектом управления является само муниципальное образование как сложная самоуправляющаяся система, в основе существования кото-

рой – социально-экономические процессы в различных сферах местной жизни, направленная на обеспечение жизнедеятельности населения территории [4].

Содержанием управления социально-экономическим развитием муниципального образования являются все процессы управления социально-экономической системой и объектами муниципального образования, ориентированные на достижение долгосрочных стратегических ориентиров его развития [6].

Подводя итоги: управление социально-экономическим развитием муниципального образования – целенаправленное упорядочивающее воздействие населения и образованных им органов местного самоуправления различными методами и способами на развитие социально-экономических процессов на уровне муниципального образования в направлении повышения качества жизни населения, проживающего на данной территории, в рамках баланса с окружающей средой.

Список литературы

1. О стратегическом планировании в Российской Федерации: федер. закон РФ от 28.06.2014 № 172-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Глазков В.А., Рассанова О.Е. Социально-экономическое развитие территории: содержание на региональном уровне // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 45–51.
3. Рассанова О.Е. Стратегическое управление социально-экономическим развитием муниципального образования // Актуальные вопросы теории и практики вузовской науки: сб. материалов науч.-практ. конф., посв. 55-летию Чебоксарского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации (27 января 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 169–175.
4. Рассанова О.Е., Кордон Б.А. Управление муниципальным образованием // Вестник Российского университета кооперации. 2015. № 1 (19). С. 59–62.
5. Ремеслова А.Н., Рассанова О.Е. Подходы к оценке эффективности и результативности управления муниципальным образованием // Вестник Российского университета кооперации. 2015. № 3 (21). С. 61–64.
6. Ремеслова А.Н., Рассанова О.Е. Стратегический подход к управлению социально-экономическим развитием муниципального образования // Экономика, право и управление: теория, методология и практика: сб. материалов заоч. науч.-практ. конф., посвящ. юбилею засл. работника высшей школы РФ и ЧР Ю.П. Леванова (30 мая 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. С. 111–115.

ПРИБЫЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ И ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

К.Н. Никифоров, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Статья посвящена осмыслению теоретических взглядов на экономическую категорию «прибыль», определению ее роли в обеспечении финансовых основ функционирования и развития организации, систематизации факторов, оказывающих влияние на процесс ее формирования.

Ключевые слова: прибыль предприятия; финансовый результат деятельности; доходы; расходы; прибыль от продажи.

Получение прибыли традиционно рассматривается в качестве основной цели деятельности любого субъекта предпринимательской деятельности, поскольку выступает в роли основного собственного источника финансирования и обеспечения расширенного воспроизводства [1]. Наличие прибыли, ее динамический устойчивый рост – тренд, свидетельствующий об успешности принятой бизнес-модели, стабильности функционирования организации во внешней среде, ее конкурентных преимуществах, основанных на правильно выбранной стратегии.

С точки зрения внешних потребителей информации, отражение в финансовой отчетности положительного финансового результата свидетельствует о способности гарантировать выполнение своих обязательств перед контрагентами, вызывать инвестиционный интерес как объекта, способного генерировать доходность на вложенный капитал.

Рассматриваясь в качестве стратегического источника средств обеспечения динамичного развития предприятия, прибыль, а точнее ее величина, предопределяется влиянием большого числа факторов, приоритетным из которых становится соотношение доходов и расходов. Как результат финансово-хозяйственной деятельности прибыль становится в последующем основой для роста объемов деятельности, повышения качества продукции и эффективности использования ресурсного потенциала [3].

Значимость прибыли в экономике предприятия обусловлена и действующей системой ее распределения и использования, в соответствии с которой повышается заинтересованность субъектов хозяйствования не только в увеличении валовой прибыли, но и особенно той ее части, которая остается в распоряжении предприятия и используется в качестве главного источника средств, направляемых на производственное и социальное развитие, материальное поощрение работников.

Противоречивость, многогранность и значимость прибыли как экономической категории вызывает необходимость ее рассмотрения в качестве объекта управления с выстраиванием соответствующей системы и механизма управления. Ведущим направлением в ней является формирование прибыли от основной деятельности, ради осуществления которой создается субъект хозяйствования и на основе величины и динамики которой оценивается его эффективность [2].

В табл. 1 представлены различные подходы к определению содержания категории «прибыль».

Таблица 1

Подходы к определению понятия «прибыль»

Авторы, источники	Определение прибыли
Н.Б. Клишевич	Конечный положительный финансовый результат предприятия, представляющий собой реализованную часть чистого дохода, созданного прибавочным трудом
Д.С. Моляков	Денежное выражение части стоимости прибавочного продукта
Г.В. Савицкая	Часть чистого дохода, непосредственно получаемого субъектами хозяйствования в процессе реализации продукции
Н.Н. Селезнева	Чистый доход предпринимателя на вложенный капитал, разность между совокупным доходом и совокупными затратами в процессе хозяйственной деятельности
Н.Ю. Шведова	Сумма, на которую доход, выручка превышает затраты на экономическую деятельность, на производство товара

Обобщая рассмотренные подходы, дадим следующее определение прибыли. Прибыль – конечный финансовый результат деятельности предприятия, с расчетной стороны определяемый как положительная разница между совокупной выручкой и совокупными издержками, возникающими в результате его хозяйственной деятельности.

В прибыли как экономической категории происходит совмещение следующих функций:

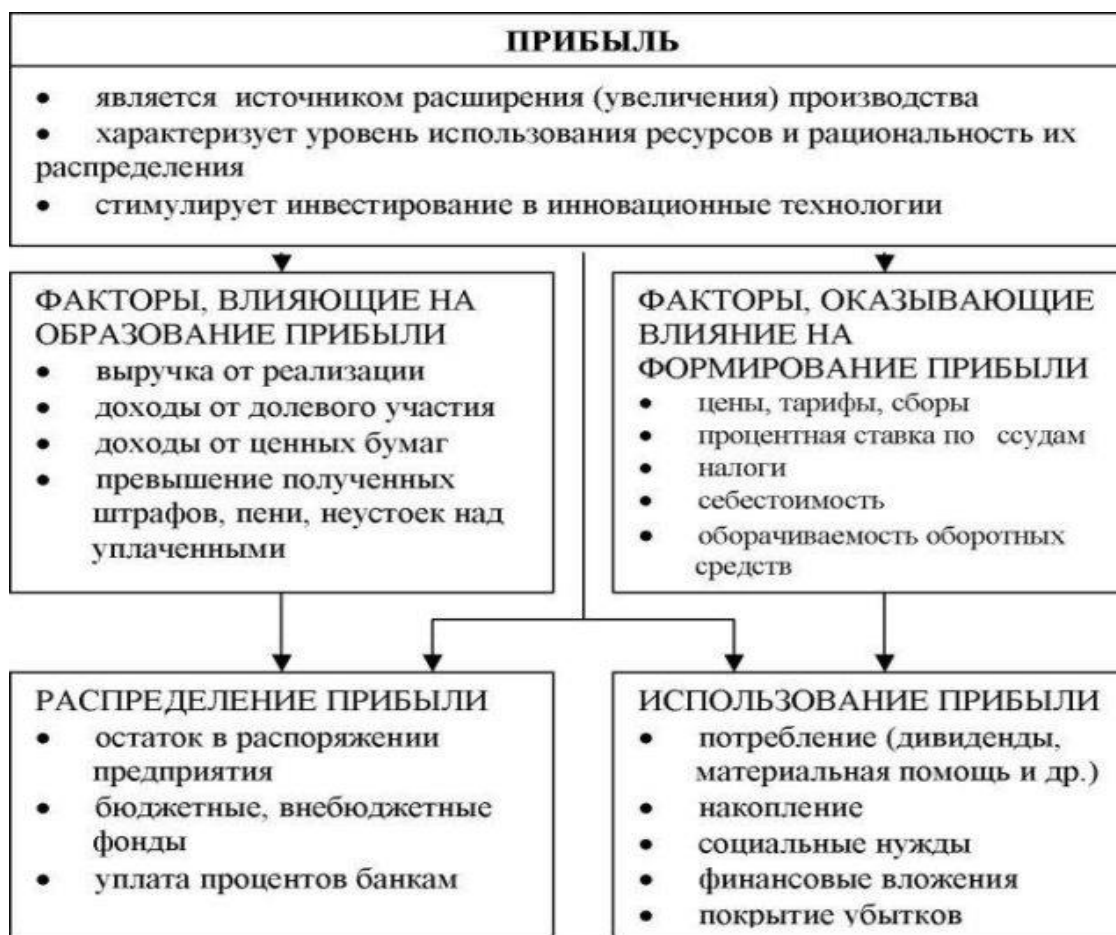
1) достижение экономического эффекта в результате осуществления финансово-хозяйственной деятельности предприятия как критерия успешности предпринимательства и финансовой основы для роста благосостояния собственников;

2) стимулирование воспроизводственного процесса, ресурсного потенциала, включая его финансовую составляющую, экономического и социального, что позволяет в полной мере обеспечить осуществление принципа самофинансирования;

3) формирование финансовой основы для осуществления государственных функций и программ развития экономики и социальной сферы посредством изъятия части прибыли в рамках системы налогообложения;

4) оценка успешности менеджмента организации функционировать в условиях возрастающей конкуренции и нестабильности внешней среды бизнеса, выстраивания адаптивного экономического механизма хозяйствования с обоснованными приоритетами, целями и направлениями бизнеса;

5) обеспечение высокой рыночной стоимости бизнеса и привлекательности для инвесторов, заинтересованных во вложении капитала в высокорентабельный бизнес, обеспечивающий его быструю отдачу и капитализацию;



Факторы, оказывающие наиболее существенное влияние на прибыль предприятия с позиции процессов ее образования, формирования, распределения и использования

6) выстраивание защитного механизма противостояния кризисным проявлениям, их последствиям за счет высокого потенциала генериро-

вания прибыли, ее размещения в наиболее ликвидных активах, способных быстро восстанавливать ликвидность, капитализации в составе собственного капитала для укрепления финансовой устойчивости и независимости предприятия от внешнего финансирования.

Очевидна особая, значимая роль прибыли в формировании потенциала развития предприятия, роста эффективности его деятельности, усиления материальной заинтересованности персонала на достижение высоких результатов.

Представляет интерес систематизация факторов, оказывающих наиболее существенное воздействие на прибыль предприятия с позиции процессов ее образования, распределения и использования (рисунок).

Таблица 2

Видовая классификация прибыли предприятия

Признаки классификации прибыли	Виды прибыли по соответствующим признакам классификации
Источники формирования прибыли, отражаемые в бухгалтерском учете	Прибыль от реализации продукции Прибыль от прочих операций, в том числе реализации имущества Балансовая прибыль
Метод расчета	Валовая (банковская) прибыль Чистая прибыль Маржинальная прибыль
Источники формирования прибыли по основным видам деятельности предприятия	Прибыль от операционной деятельности Прибыль от инвестиционной деятельности Прибыль от финансовой деятельности
Характер налогообложения прибыли	Налогооблагаемая прибыль Прибыль, не подлежащая налогообложению
Характер инфляционной «очистки» прибыли	Прибыль номинальная Прибыль реальная
Временной период формирования прибыли	Прибыль прошлых лет Прибыль отчетного периода (нераспределенная прибыль) Прибыль планового периода (планируемая прибыль)
Характер использования прибыли	Капитализированная прибыль Потребленная (распределенная) прибыль
Значение итогового результата хозяйствования	Положительная прибыль Отрицательная прибыль (убыток) Нормальная прибыль

Прибыль отражает приращение первоначально авансированной стоимости в производственно-хозяйственную деятельность организации для

обеспечения ее функционирования. Она определяется соизмерением доходов и расходов организации, выступая в различных видах (табл. 2).

Для целей оценки конечного финансового результата деятельности предприятия применяется балансовая прибыль [4]. С оценочной экономической точки зрения ценностью обладает валовая прибыль, отражающая чистый доход на вложенный капитал, определяемый как разница между чистой выручкой от продажи и себестоимостью продаж без учета управленческих и коммерческих расходов.

Для потенциальных инвесторов и собственников предприятия большей ценностью обладает чистая прибыль как финансовый результат, подлежащий распределению, в том числе на выплату доходов собственникам.

С позиции оценки способности генерировать прибыль отдельными видами продукции и осуществления маржинального анализа востребована маржинальная прибыль, отражающая превышение выручки над переменными затратами и одновременно способная обеспечить покрытие постоянных затрат и получить прибыль от продажи продукции.

Разделение прибыли на номинальную и реальную является следствием особенности ее отражения в финансовой отчетности: номинальная отражается в финансовой отчетности в виде балансовой прибыли, реальная – это номинальная прибыль, скорректированная на индекс потребительских цен, отражая, тем самым, воздействие инфляционных процессов на ее размер.

Для отражения уровня финансовой обеспеченности предприятия и его самофинансирования значимость приобретает капитализируемая прибыль, отражающая часть нераспределенной прибыли, направляемой на наращивание собственного капитала – основы расширенного воспроизводства.

Рассмотрение вопросов воспроизводства прибыли обеспечивает целенаправленный переход к ресурсосберегающей интенсивной форме расширенного воспроизводства, смещая акцент с количественных параметров экономического роста к качественным критериям эффективности, что обеспечивается за счет сочетания личных и коллективных интересов в рамках каждого субъекта хозяйствования, многообразия форм хозяйствования и форм собственности.

Список литературы

1. Гаврилова М.В., Алексеева Д.С. Прибыль предприятия как экономическая категория и объект управления // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях

глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 106–111.

2. *Гаврилова М.В., Кузнецов Е.М.* Разработка стратегии развития предприятия // Кооперация в науке и инновациях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. проф.-препод. состава, сотрудников, докторантов и аспирантов вуза по итогам работы за 2014 год. (Ярославль-Москва, 19 февраля 2015 г.). М.: Канцлер, 2015. Ч. 1. С. 147–153.

3. *Рассанова О.Е., Иванова М.С.* Теоретико-методические основы эффективности деятельности организации // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 242–247.

4. *Рассанова О.Е., Яковлев В.В.* Методические подходы к анализу и планированию прибыли организации // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 185–190.

МЕХАНИЗМ НАБЛЮДЕНИЙ ЗА УГРОЗАМИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

**А.В. Николаева, Т.В. Столярова, М.В. Барсукова – аспиранты,
Н.А. Рыжов – студент**

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исследован механизм наблюдений по выявлению угроз экономической безопасности; показана роль мониторинга в сопоставлении фактических параметров с пороговыми значениями экономической безопасности; оценены возможности механизма наблюдений для реализации преимуществ цифрового формата развития отраслей экономики; выявлены причины возникновения новых технологий мониторинга и управления рисками угроз безопасности; определены возможности изменений и адаптации мониторинга экономической безопасности региона на основе применения цифровых форматов для проведения оценки и прогнозирования экономической безопасности.

Ключевые слова: механизм наблюдений; инструменты мониторинга; экономическая безопасность; регион; цифровая экономика; угрозы; управление; стабильность; эффективность.

Обобщение результатов исследований механизма наблюдений за угрозами и оценки экономической безопасности [2–5] позволило сфор-

мулировать вывод, что в современных условиях система регионального механизма наблюдений преимущественно состоит в анализе текущего социально-экономического положения региона в рамках соответствия целям и задачам стратегии социально-экономического развития территории на среднесрочный период. Отрицательным является тот факт, что в процессе оценки игнорируются причинно-следственные связи между факторами, вызвавшими изменение индикаторов развития. Как следствие, необходим управленческий мониторинг, основывающийся на стратегическом анализе, по результатам которого и будет осуществляться дальнейшее планирование развития региона, включая сферу обеспечения экономической безопасности.

Механизм управленческого мониторинга развития региона обладает более мощными аналитическими и информативными возможностями для стратегирования, включающими функции, отраженные на рис. 1.

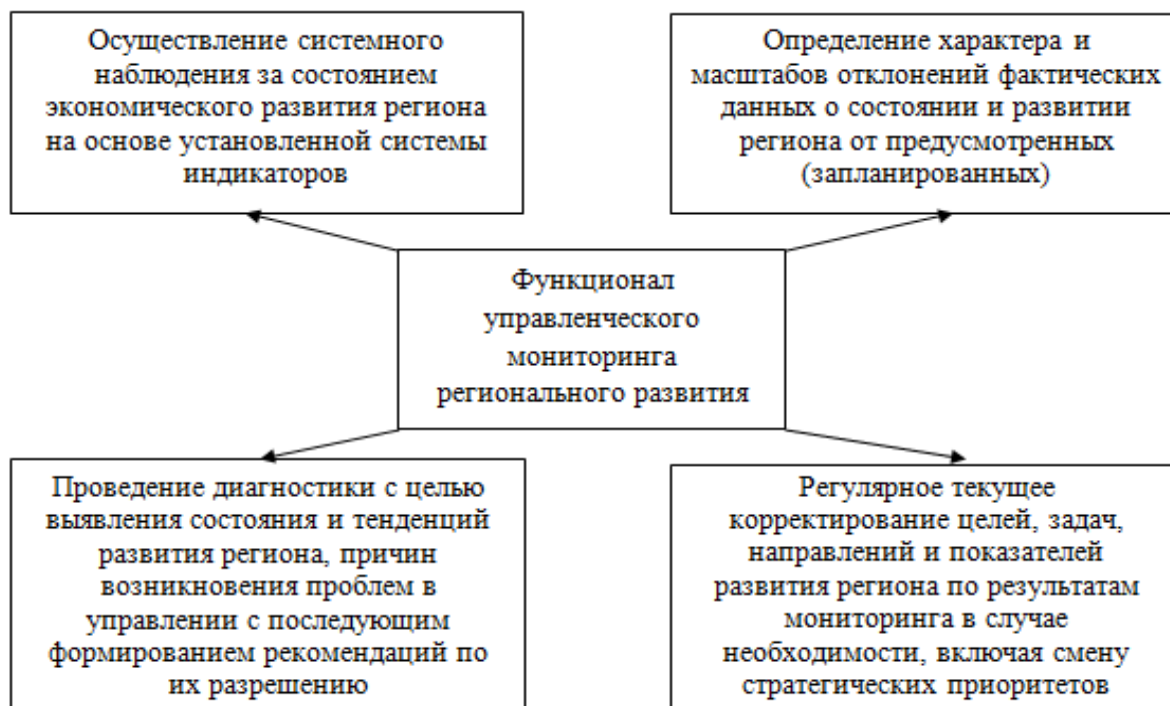


Рис. 1. Функционал механизма управленческих наблюдений развития региона

На наш взгляд, по-прежнему остается несформированным комплексное методическое обеспечение процессов мониторинга экономического развития региональных систем, недооценены возможности апробирования зарубежного опыта использования потенциала мониторинга и его результатов в практике государственного управления, до конца не сформированы подходы к формированию концептуальной модели системы показателей оценки региональной экономической безопасности в условиях цифровизации экономики.

Место мониторинга в системе региональной модели обеспечения экономической безопасности является одним из наиболее значимых, поскольку выступает инструментом оценки целей в отражении угроз экономической безопасности и контроля реализации мер по ее обеспечению.

В условиях цифровой экономики меняются требования к системе управления экономической безопасностью региона в рамках трансформации применяемых инструментов, подходов и методов. Проблематика обеспечения экономической безопасности в финансовой сфере усугубляется активным внедрением инноваций, основанных на цифровых технологиях [1]. Принципиальная схема построения цифровой системы мониторинга краудфандинговых площадок представлена на рис. 2. Банк России, ряд краудфандинговых компаний, в том числе P2P-площадки (около 20 площадок), примут участие в тестировании требований к их деятельности.

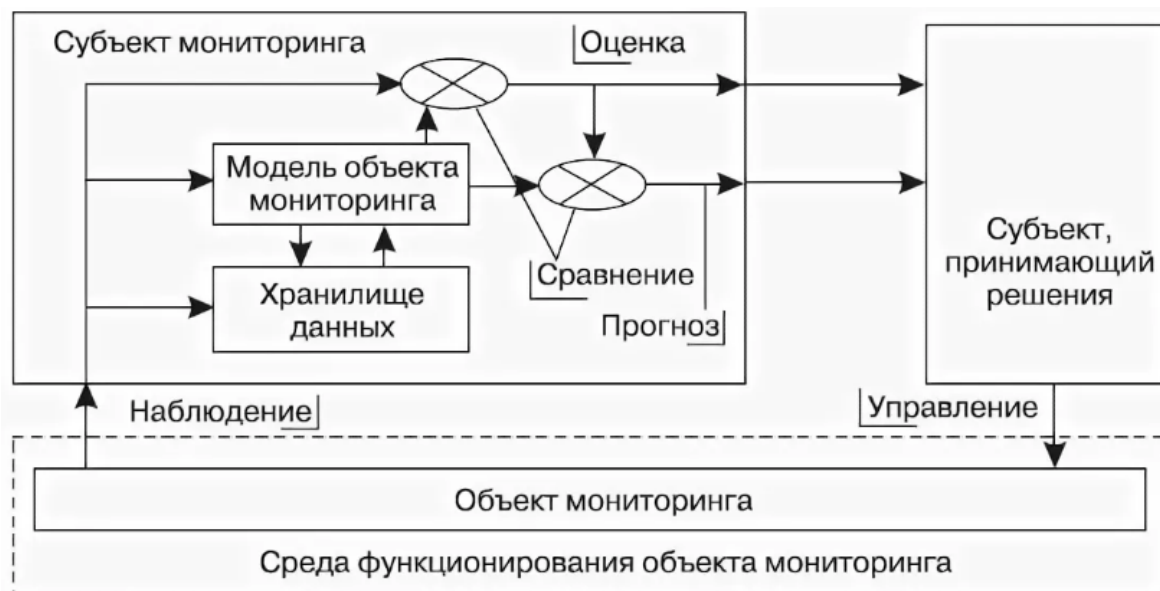


Рис. 2. Построения цифровой системы мониторинга краудфандинговых площадок на уровне Банка России и его территориальных подразделений

Цифровые технологии проникают во все сферы экономики, поэтому для решения современных проблем цифровизации стоит обратиться к теории и практике зарубежного менеджмента, эффективность которого представляется более высокой.

Специалисты выделяют модули цифрового мониторинга, которые должны быть интегрированы в автоматизированную систему мониторинга киберугроз экономической безопасности на уровне каждого региона, включающие: идентификацию и защиту персональных данных

человека, мониторинг информационной безопасности субъектов финансовой системы и государственных структур, мониторинг и защиту рабочей среды и угроз утечки информации. Цифровизация накладывает отпечаток на технологию осуществления функций регулирования, надзора и мониторинга за финансовыми организациями в рамках обеспечения стабильности функционирования региональных финансовых систем, и повышение эффективности исполнения требований организациями финансового сектора становится одним из факторов их конкурентоспособности. Конечно, система регионального мониторинга должна быть встроена в общую систему мониторинга мегарегулятора для формирования базы данных, их использования для формирования отчетно-аналитических материалов и принятия управленческих решений в сфере обеспечения безопасности и контрольно-надзорной деятельности.

Таким образом, в среднесрочной перспективе в отношении денежно-кредитной политики регионов мегарегулятор преследует в качестве главной цели достижение финансовой стабильности – такого состояния финансовой системы, при котором не происходит формирование системных финансовых рисков, способных оказать негативное влияние на трансформацию сбережений в инвестиции и реальный сектор экономики. Именно финансовая стабильность порождает устойчивость региональной экономической системы к внешним угрозам.

Эффективность механизма денежно-кредитной политики мегарегулятора в отношении региональных систем с позиции скорости и степени воздействия на экономику и инфляцию, потенциал разворачивания финансовых пузырей предопределяется уровнем развития финансового сектора территории, доверия участников экономических отношений к финансовым институтам, самому мегарегулятору, влиянием немонетарных факторов на экономические процессы.

При обосновании системы показателей наблюдений за экономической безопасностью и оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ следует руководствоваться следующими требованиями:

- 1) показатели экономической безопасности должны подвергаться влиянию со стороны участников процесса мониторинга;
- 2) показатель должен соответствовать требованию однозначности понимания, закрепляя за ним измерение одного оцениваемого качества безопасности;
- 3) измеримость и количественная оценка показателя экономической безопасности.

При рассмотрении трансформации системы мониторинга регионального развития в русле следования современной региональной парадигмы нужно учитывать ее особенности.

Таким образом, проведенное нами исследование позволило заключить, что в России сформирован законодательно закрепленный механизм наблюдений за развитием региональных экономических систем, который, к сожалению, не учитывает состав и структуру экономической безопасности ресурсного потенциала и иных аспектов региона. Возможность оказания влияния на качество процесса мониторинга, достаточная компетентность его субъектов позволят повысить эффективность наблюдений как инструмента государственного управления.

Список литературы

1. Об организации и проведении мониторинга процессов в реальном секторе экономики, финансово-банковской и социальной сферах субъектов РФ: распоряжение Правительства № 806-р. URL: <http://www.consultant.ru>.
2. *Калинина Г.В., Андреев В.В., Литвинова О.В., Федорова Л.П.* Теоретические понятия экономической безопасности организации // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 3 (25). С. 52–55.
3. *Литвинова О.В., Калинина Г.В., Андреев В.В., Федорова Л.П.* Методические подходы к оценке экономической безопасности предприятия // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 3 (25). С. 62–65.
4. *Малиновская Н.А., Нагаслаева И.О.* Исследование системы мониторинга социально-экономического развития региона // Известия Юго-Западного гос. ун-та. Серия «Экономика. Социология. Менеджмент». 2014. № 2. С. 48–56. URL: <https://elibrary.ru>.
5. *Попова О.А., Малиновская Н.А., Нагаслаева И.О.* Анализ системы мониторинга социально-экономического развития региона // Вестник ЗабГУ. 2015. № 1 (116). С. 142–150. URL: <https://elibrary.ru>.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА

К.В. Поздеева, магистрант, **О.Е. Рассанова**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье проведен анализ эволюции представлений о содержании социальной политики на региональном уровне; дана авторская трактовка исследуемого понятия. Авторами исследованы и систематизированы институцио-

нальные основы и методические подходы к формированию и реализации социальной политики субъекта Российской Федерации.

Ключевые слова: социальная политика; качество жизни; социальная поддержка; социальная помощь; социальное развитие.

Как важная отрасль современной теории и практики государственного управления, социальная политика, направленная на обеспечение благополучия и всестороннее развитие человека и общества в целом, все в большей степени притягивает к себе внимание теоретиков-исследователей и практиков в области государственного управления. Последних интересует как уточнение содержательных характеристик этого сложного многоаспектного понятия, его сущностного наполнения и трактовки, так и подходов к построению высокоэффективного механизма формирования и реализации социальной политики на всех уровнях управления.

Изучению теоретических и практических аспектов формирования и реализации социальной политики посвящены труды ученых разных стран мира, растет количество публикаций о ее содержании, направлениях и механизмах реализации, несмотря на столь внушительный и длительный эволюционный путь данной исследуемой категории. Это объясняется постоянно меняющимися условиями осуществления социальной политики, требованиями, предъявляемыми временем и наблюдаемыми трендами развития, необходимостью актуализации действующего механизма социальной политики с учетом пересмотренных целевых установок социально-экономического развития страны, регионов на долгосрочную перспективу. Положение усугубляется еще и переносом большей части зон ответственности в области направлений реализации социальной политики на региональный уровень.

Являясь устоявшейся исследовательской категорией в области государственного управления, социальная политика как многогранное научное понятие привлекала с давних времен внимание зарубежных и отечественных исследователей, но при этом стоит заметить, что именно в такой трактовке термин употребляется относительно недавно, с середины XX в. Теоретические же основы исследуемой категории формировались еще с античных времен, где в трудах античных философов Платона и Аристотеля, а позднее Ф. Аквинского поднимаются вопросы социальной справедливости, функционала государства, его ответственности, построения оптимального государственного устройства. Решение обозначенных социальных проблем, иначе, проблем социальной политики, эти ученые связывали с социальной структурой современного тогда общества.

Сформировавшись в рамках социально-философских учений, теория социальной политики постепенно превратилась в самостоятельное научное направление, которое в XIX–XX вв. развивается под воздействием целой совокупности социологических теорий и экономических наук. Среди наиболее известных экономических и социологических теорий, оказавших существенное воздействие на становление представлений о социальной политике:

- теория благосостояния (А. Смит, Т. Мальтус, Д. Рикардо);
- теория естественного отбора (органическая теория) Г. Спенсера;
- теория свободного предпринимательства А. Смита.

Помимо этих известных ученых, Дж. М. Кейнс, В. Зомбарт, В. Ойкен, А. Вагнер, М. Вебер, К. Маркс и другие поднимают в своих трудах отдельные аспекты социальной политики.

К 80-м гг. XX в. сформировалось несколько направлений исследования социальной политики:

- школа социально-экономических аналитиков, выявивших прямую непосредственную зависимость между уровнем социальных расходов и уровнем промышленного и экономического развития государства;
- направление политико-институционалистов, представители которого утверждают о первостепенной значимости политических факторов воздействия на социальную политику;
- школа различий по партийной принадлежности, по которой главная причина различий в объемах и структуре социальных расходов государства – это особенность партийной системы государства;
- неомарксистская школа, по которой социальная политика – это ответная реакция государства на негативные последствия (провалы) рынка, т.е. ее предназначение – смягчить социальные противоречия посредством проведения совокупности мер государственного регулирования социальных процессов и явлений.

С середины XX в., когда все громче провозглашаются идеи социального государства, направленности социальной политики на повышение уровня благосостояния всего общества, ориентации на социальную справедливость, начинают проводиться системные исследования в области социальной политики. Но до сих пор открытым остается вопрос о социальных функциях государства и сфере его социальной ответственности, и здесь присутствуют разносторонние, порой противоречивые точки зрения. На рис. 1 приведены обобщенные подходы к трактовке социальной политики.

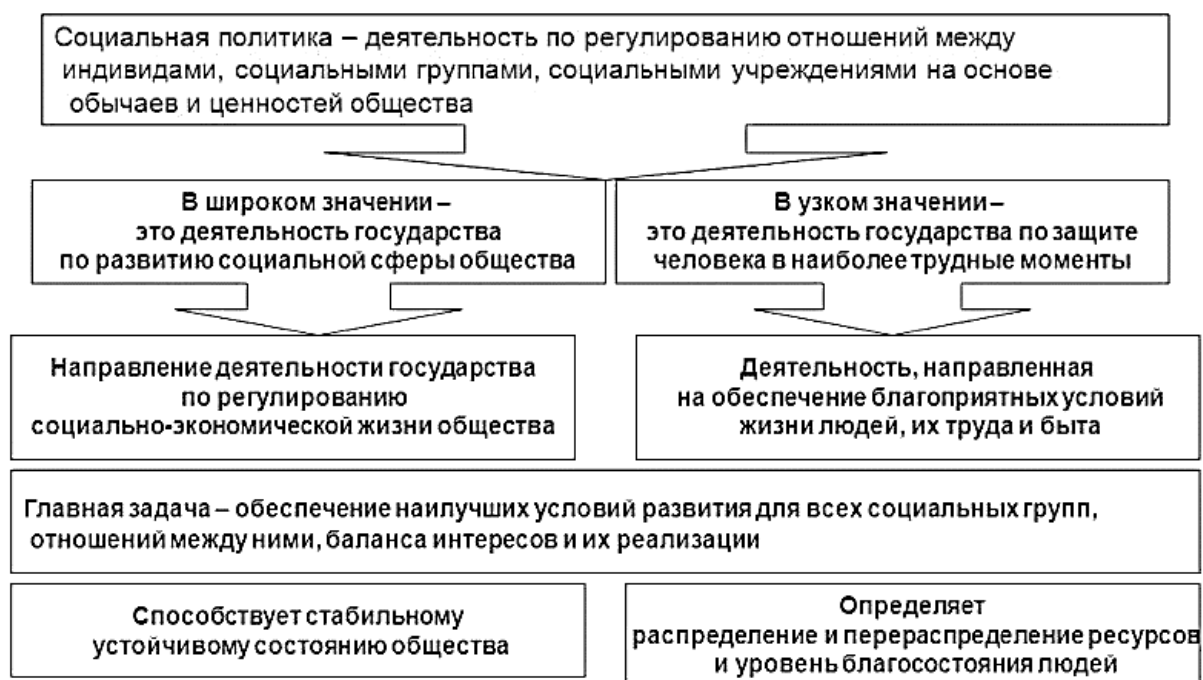


Рис. 1. Подходы к определению социальной политики

Обобщение исторически сложившихся и современных трактовок понятия «социальная политика» позволяет заметить:

- это одна из функций государства, осуществляемая органами государственной власти, действующими от его имени, являющимися носителями воли;
- основу механизма реализации социальной политики составляет государственное регулирование, что позволяет трактовать ее как систему мер, действий, воздействий на социальную сферу общества и социальные отношения;
- социальной политике присуща целенаправленность, т.е. она ориентирована на достижение определенных целевых установок, прежде всего обеспечение устойчивого социального развития страны (общества).

Из представленных определений следует, что главным разработчиком и исполнителем социальной политики выступает государство. В то же время стоит подчеркнуть, что государство реализует свои социальные функции через большое количество субъектов различных видов деятельности, которые принято рассматривать в качестве субъектов государственной социальной политики.

Мы склонны рассматривать социальную политику как целенаправленную систему действий, осуществляемых органами государственной власти и местного самоуправления, общественными институтами от

имени государства и всего общества, направленных на развитие социальной сферы и обеспечение устойчивого социального развития страны и территорий в ее составе.

Комплексно содержание социальной политики раскрыто на рис. 2.

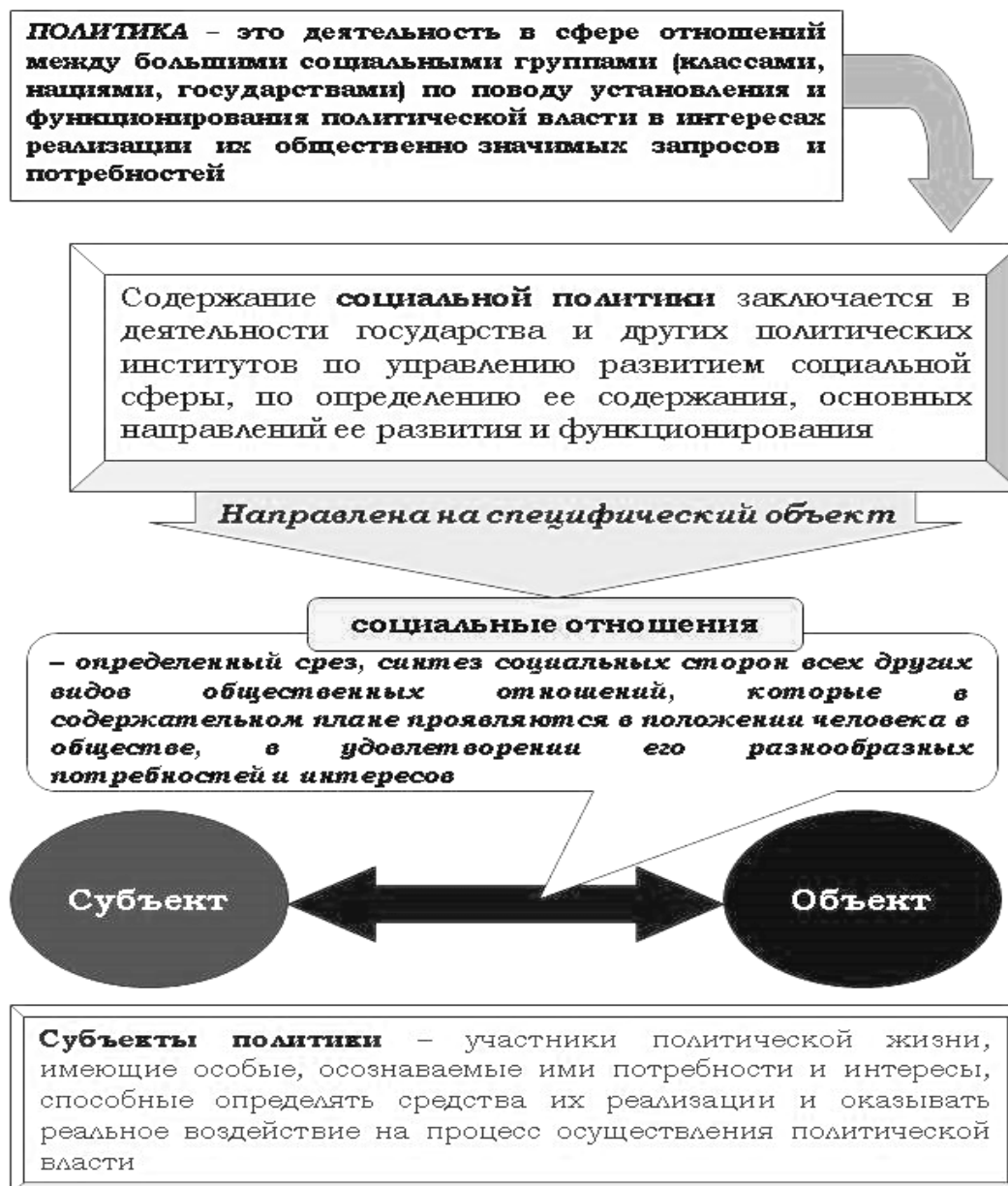


Рис. 2. Содержание социальной политики

Важное место в системе социальной политики региона занимает институциональная структура, которая включает в себя ряд элементов, такие как субъекты, объекты, институциональная среда и институциональные механизмы социальной политики. На рис. 3 представлен сложный состав субъектов региональной социальной политики.



Рис. 3. Субъекты социальной региональной политики

Поскольку социальная политика – одно из направлений регионального управления в целом, социальная политика региона должна быть органично встроена в общую систему регионального управления, реализовываться на основе использования возможностей территории с привлечением внешних ресурсов в силу выполнения целей и задач в области региональной социальной политики [4]. При формировании социальной политики региона учитываются общие подходы, принципы, методы и концепции менеджмента в целом, обеспечивается реализация социальных прав и гарантий граждан, закрепленных Конституцией Российской Федерации исходя из статуса «социальное государство», в их составе права на пенсионное обеспечение, бесплатное медицинское обслуживание, бесплатное образование [1].

Однозначно, основная цель социальной политики региона сегодня – это последовательное повышение качества жизни проживающего в нем населения, обеспечение всеобщей доступности социальных благ, создание условий для жизнедеятельности и развития человека [3]. Обобщенно можно обозначить четыре основные цели социальной политики:

- установление (минимальных) социальных стандартов (социальных гарантий, социальных обязательств); стандарты первого уровня – это

прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда; стандарты второго уровня – социальные нормативы обеспеченности населения учреждениями здравоохранения, образования, культуры и т.д. [2];

- оказание помощи нуждающимся в отношении тех социальных благ, уровень потребления которых ниже установленных минимальных социальных стандартов;

- обеспечение гражданам максимально комфортных условий для их наиболее полной самореализации, гармонизации интересов всех членов и социальных групп общества;

- определение объема и механизмов аккумулирования ресурсов, необходимых для реализации заявленных целей.

Из целей социальной политики вытекают ее задачи и стратегические приоритеты, с позиции регионального управления, определяемые самостоятельно региональными органами власти исходя из специфики и потребностей субъекта Российской Федерации, уровня его социального развития в срезе регионов страны и федерального округа, в состав которого входит регион, рекомендаций федерального центра.

Список литературы

1. Бадина В.В., Гаврилова М.В. Система образования региона как объект управления // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 36–41.

2. Гаврилова М.В., Данилова Н.В. Управление системой образования региона // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 1 (23). С. 35–41.

3. Голова Е.А., Рассанова О.Е. Действующий механизм управления качеством жизни населения региона // Актуальные научные вопросы и современные образовательные технологии: сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. (28 июня 2013 г.): в 7 ч. Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество». 2013. Ч. 7. С. 41–45.

4. Сергеев Г.В., Рассанова О.Е. Основы управления качеством жизни населения региона // Вестник Российского университета кооперации. 2014. № 4 (18). С. 44–47.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

А.М. Пушков, студент

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Статья посвящена исследованию институциональных аспектов развития муниципальной экономики как основы функционирования системы местного самоуправления и устойчивого развития муниципального образования.

Ключевые слова: муниципальная экономика; местное самоуправление; муниципальное образование; институциональные основы; нормативно-правовые основы.

Институциональная основа развития экономики – базовый элемент в выстраивании системы местного самоуправления. Ее основополагающим элементом выступает правовая база местного самоуправления, представляющая собой совокупность законодательных и нормативных актов, регламентирующих организацию и осуществление местного самоуправления.

Правовую основу современного местного самоуправления формируют принципы и нормы международного права, международные договоры РФ, Конституция РФ, федеральные конституционные законы, Федеральный закон от 16.09.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [1], другие федеральные законы, иные издаваемые на их основе нормативно-правовые акты РФ, законы и нормативно-правовые акты субъектов РФ, муниципальные правовые акты.

Институциональную основу развития экономики на муниципальном уровне формирует совокупность трех иерархических уровней: федеральный, субъекта РФ и местного самоуправления [2].

Конституция РФ выступает формальным институтом – основой законодательства, определяя среди предметов ведения органов местного самоуправления элементы, формирующие его экономическую основу, включая муниципальную собственность, местный бюджет и т.п., управление которыми позволяет достигать целей развития.

Базовым нормативно-правовым актом федерального уровня, определяющим отношения, возникающие по поводу управления муниципальной собственностью – экономической основы местного самоуправления, выступает Гражданский кодекс РФ.

Федеральный закон № 131-ФЗ занимает центральное место в системе федерального законодательства, посвященного местному самоуправлению, включая вопросы обеспечения экономического развития. В частности, в ст. 49 закреплены элементы, формирующие его экономическую основу, включая имущество, находящееся в муниципальной собственности, средства местного бюджета и имущественные права муниципального образования.

В систему нормативно-правового регулирования экономических отношений, возникающих на муниципальном уровне, следует отнести Налоговый и Бюджетный кодексы в части, определяющей особенности местного бюджета, местных налогов и сборов.

Имущественные отношения на муниципальном уровне регламентируются федеральными законами «О государственных и муниципальных предприятиях», «О приватизации государственного и муниципального имущества».

На втором уровне институциональная среда муниципальной экономики представлена законодательными и нормативно-правовыми актами субъектов РФ, формируемыми на основе нормативно-правового поля первого иерархического уровня, но конкретизированными в интересах осуществления государственного регулирования экономических процессов и отношений с учетом специфики и особенностей развития отдельно взятого региона.

Третий уровень институциональной среды развития экономики муниципалитетов определяют нормативно-правовые акты муниципальных образований, включая устав, решения представительных органов местного самоуправления, другие нормативные акты местных органов власти, затрагивающие вопросы развития муниципальной экономики.

Следующую группу элементов институциональной среды муниципальной экономики составляют налоговое и бюджетное законодательство, содержательная направленность которых заметно ограничивает ресурсную независимость муниципальных образований, по сути, не создавая возможности для оптимизации расходов по принципу их разделения на эффективные и неэффективные и невозможностью отказа от финансирования последних. Для достижения финансовой автономии муниципальные образования должны обладать самостоятельностью в определении бюджетных расходов, реальными стимулами к наращиванию доходной части местного бюджета. Отсюда следует логический вывод: для обеспечения экономического развития муниципальных образований

необходимо расширение ресурсного потенциала, имеющегося в распоряжении у местной власти, как результат его эффективного использования достигается финансовая самостоятельность территорий.

Абсолютное большинство исследователей [3; 4] сходятся во мнении, что органам местного самоуправления следует расширять практику ведения самостоятельной финансово-хозяйственной деятельности на основе рационального использования объектов муниципальной собственности.

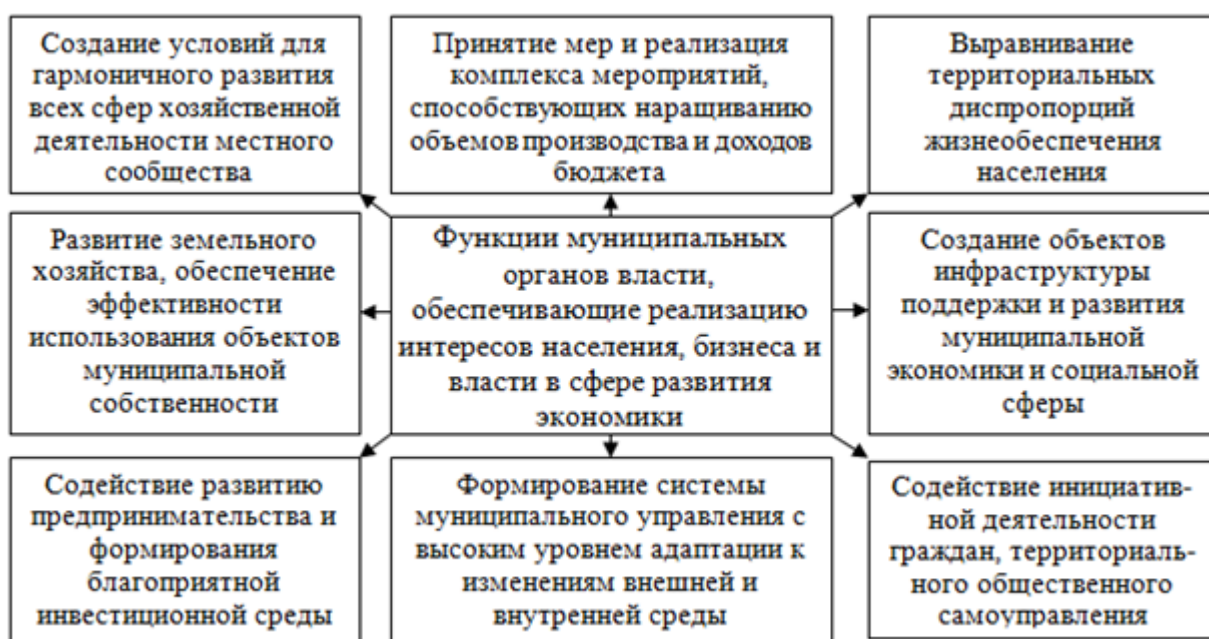
Важнейшим направлением развития институциональной среды в рамках активизации роста экономики муниципальных образований выступает деятельность органов местного самоуправления по созданию необходимых условий, включая соответствующую инфраструктуру, для усиления предпринимательской активности. Это направление традиционно связывают с вовлечением муниципальных ресурсов в хозяйственную практику в целях наращивания потенциала развития муниципальной экономики. Для этого необходима популяризация предпринимательской деятельности и формирование системы развития предпринимательских способностей у местного населения и таких ресурсов, как уровень образования, интеллектуальный, творческий и организационно-управленческий потенциал, выступающие ключевым фактором в развитии муниципальной экономики.

Особенную значимость для развития местной экономики приобретает формирование благоприятного предпринимательского климата, институциональную основу которого определяют законодательные акты федерального и регионального уровней, нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок и условия функционирования субъектов предпринимательства, в наибольшей степени субъектов малого бизнеса. Современные подходы к стратегированию муниципального социально-экономического развития связывают с выстраиванием эффективного механизма поддержки этого сектора экономики как основы частной предпринимательской инициативы, самозанятости граждан, повышения уровня их социальной защищенности и материального благополучия. Несмотря на то, что регулирование института поддержки предпринимательства – прерогатива органов государственной власти федерального и регионального уровня, основная нагрузка по практической реализации мер и инструментов поддержки ложится на органы местного самоуправления.

Институты развития формируются как следствие самоорганизации экономических отношений рыночных агентов, активной позиции местного сообщества при эффективном муниципальном администрирова-

нии. Ключевые приоритеты стратегического развития экономики муниципального образования сводятся к развитию территориального хозяйственного комплекса, углублению его специализации для усиления роли местных экономических субъектов на товарных рынках, гармонизации развития территории.

На рисунке представлены функции муниципальных органов власти, обеспечивающие реализацию интересов населения, бизнеса и власти в сфере развития экономики. Однако успешное выполнение этого функционала и достижение запланированного уровня развития муниципальной экономики нередко сопряжено с рядом проблем, включая: структурную деформацию местной экономики с усилением ее монопрофильности, исторически сложившееся нерациональное размещение производственных объектов, неразвитость предпринимательской и институциональной среды и, наконец, предкризисное или затяжное кризисное состояние отдельных отраслей муниципальной экономики, отягощенное банкротством бюджетообразующих организаций. Проблемы усугубляются недостатком или отсутствием инновационных проектов и инвестиционных программ, ресурсов на их осуществление.



Функции муниципальных органов власти, обеспечивающие реализацию интересов населения, бизнеса и власти в сфере развития экономики

Одной из актуальных проблем остается недостаточность ресурсного обеспечения местного самоуправления в объеме, позволяющем обеспечивать функционирование социально-экономической системы, реализацию вопросов местного значения и закладывать предпосылки

для дальнейшего развития. Проблема усугубляется переносом всей тяжести бремени социальной ответственности на муниципальный уровень, финансовая обеспеченность которого не позволяет в полной мере ее нести надлежащим образом. Как следствие, развитие экономики выступает одним из приоритетов в достижении стабильности и благополучия территории.

Таким образом, становится очевидной необходимость формирования институтов развития местной экономики, которые параллельно выполняют и социально значимые функции, генерируя совместное достижение целей в рамках регулирования распределения ролей между членами сообщества в рамках участия в экономических и социальных процессах. Ими создаются условия для обеспечения расширенного воспроизводства экономики муниципальных образований, минимизации рисков вследствие качественного улучшения институциональной инфраструктуры, преобразования состава и функционала местных институтов развития.

Меняющиеся экономические условия, уровень развития общества и современные вызовы настоятельно требуют совершенствования институциональной среды развития экономики муниципальных образований в сторону обеспечения их прозрачности, подконтрольности с ориентацией на реализацию инструментов стратегического планирования и программирования, внедрения технологии проектного управления. Как следствие, немаловажным фактором становится создание соответствующих организационно-финансовых условий для формирования на уровне муниципальных образований эффективного механизма и институтов развития, активизирующих потенциал местного сообщества в реализации экономической политики территории.

Таким образом, институциональной основой развития муниципальной экономики является совокупность социальных, экономических и нравственных установок, регулирующих деятельность экономических субъектов, обеспеченная соответствующими финансовыми, материальными, интеллектуальными и информационными ресурсами для ее осуществления. Большинство авторов считают [3; 4], что определяющим условием достижения эффективности институтов развития экономики должна стать их подотчетность местному сообществу. Причем практика свидетельствует, что неформальные институты развития, представляющие формы интеграции различных слоев общества, в меньшей степени инерционны, чем формальные.

Однако, по нашему мнению, институты стратегического развития муниципального уровня в настоящее время находятся в стадии становления, хотя отдельными муниципальными образованиями и накоплен

опыт их создания, вовлечения в решение стратегических задач развития муниципальной экономики. В частности, муниципальные образования, активно использующие институты развития в сфере активизации инновационной и инвестиционной деятельности, отличаются стабильной экономической ситуацией и обладают мощным потенциалом развития.

Список литературы

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru>.

2. *Гаврилова М.В.* Состояние и тенденции развития регионального промышленного комплекса // Учет, анализ и аудит в условиях цифровой экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (31 октября 2018 г.). Чебоксары: Изд-во ЧГСА, 2018. С. 384–390.

3. *Гаврилова М.В., Ефимова Т.М.* Особенности организации проектной деятельности в органах государственной власти субъектов Российской Федерации // Актуальные вопросы теории и практики вузовской науки: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 55-летию Чебоксарского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации (27 января 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. Ч. 1. С. 183–188.

4. *Рассанова О.Е.* Стратегическое управление социально-экономическим развитием муниципального образования // Актуальные вопросы теории и практики вузовской науки: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 55-летию Чебоксарского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации (27 января 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 169–175.

АСПЕКТЫ КАДРОВОГО И ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

А.Д. Райкова, И.Н. Абызов – магистранты,
А.А. Капитонова, студент, **И.О. Боганчикова**, канд. экон. наук
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Раскрыты теоретические и практические основы кадрового и документационного обеспечения системы управления организации; проведен анализ документационного обеспечения в страховой организации Чувашской Республики; разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового и

документационного обеспечения системы управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: кадровое обеспечение; документационное обеспечение; система управления; человеческие ресурсы; страховая компания; эффективность.

На сегодняшний момент времени в мире все больше уделяют внимание совершенствованию кадрового и документационного обеспечения системы управления организации, которые могут поспособствовать повышению социально-экономической эффективности компании. Все организации разной масштабности должны быть способны давать оценку управления в организации на основе правильного ведения документов. Это обеспечивает контроль проведения финансовых мероприятий и способствует выполнению задач, стоящих перед организацией. Качественная документационная организация является важным показателем успешной деятельности компании. Основным из множества факторов для мотивации персонала является грамотное и четкое распределение прав и обязанностей сотрудников, а также систем бонусов и вознаграждений и границ ответственности сотрудников организации [1; 3; 4].

В современном мире далеко не во всех организациях специалисты отделов по управлению кадрами соответствуют тем профессиональным навыкам, которым в идеале должен обладать квалифицированный сотрудник. Также можно заметить, что требования к сотрудникам отдела кадров, а также должностные инструкции в большинстве своих случаев не отвечают современным целям и задачам той или иной организации. Чтобы выполнять свои должностные обязанности в полном объеме, специалисты кадровой службы должны обладать достаточно высокой деловой и профессиональной квалификацией, потому что в ходе своей работы, им необходимо лично взаимодействовать с руководством организации, а также с ее функциональными и линейными подразделениями.

Управление человеческими ресурсами в организации – довольно сложный процесс, и именно это предполагает новый современный уровень требований, которые должны предъявлять руководители организаций к своим подчиненным, работающим в отделе управления человеческими ресурсами [1; 4; 6].

В системе кадрового обеспечения организации основной частью является процесс планирования потребности компании в рабочей силе, которая задается, прежде всего, стратегией развития этой организации.

Наглядно система кадрового обеспечения организации представлена на рис. 1.

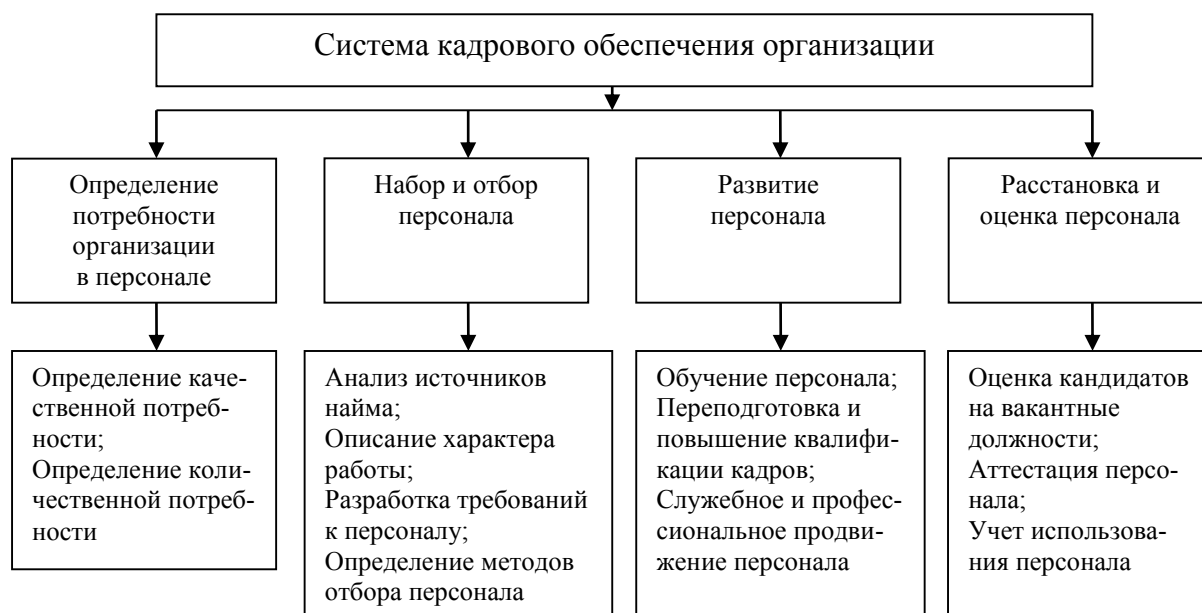


Рис. 1. Структура системы кадрового обеспечения организации [3]

Как следует из схемы, формирование системы кадрового обеспечения организации состоит из нескольких этапов.

Документационное обеспечение, само по себе, является организацией работы с документами, которые находятся в обороте в системе управления кадрами организации. Основу его составляет делопроизводство.

Делопроизводство – это полный цикл обработки и движения документов с момента их создания кадровыми специалистами и до окончания их исполнения и отправки в другие структурные подразделения организации [3].

Главным правилом документооборота является оперативное движение документов по наиболее короткому пути с минимальными затратами времени и труда. Это правило можно осуществить только с помощью четкой регламентации путей передвижения документов, где проверяется обусловленность и целесообразность всех операций.

Порядок движения документов определяется схемой документооборота. При разработке этой схемы используются такие документы, как положение по делопроизводству, должностные инструкции сотрудников документационного обеспечения управления, таблицы унифицированных форм документов предприятия [2–5].

На основе схемы документооборота устанавливается единый порядок движения документов как на бумажных, так и на электронных носителях.

В страховой медицинской компании АО «СК «Чувашия-Мед» Чувашской Республики существует свой документооборот (рис. 2).

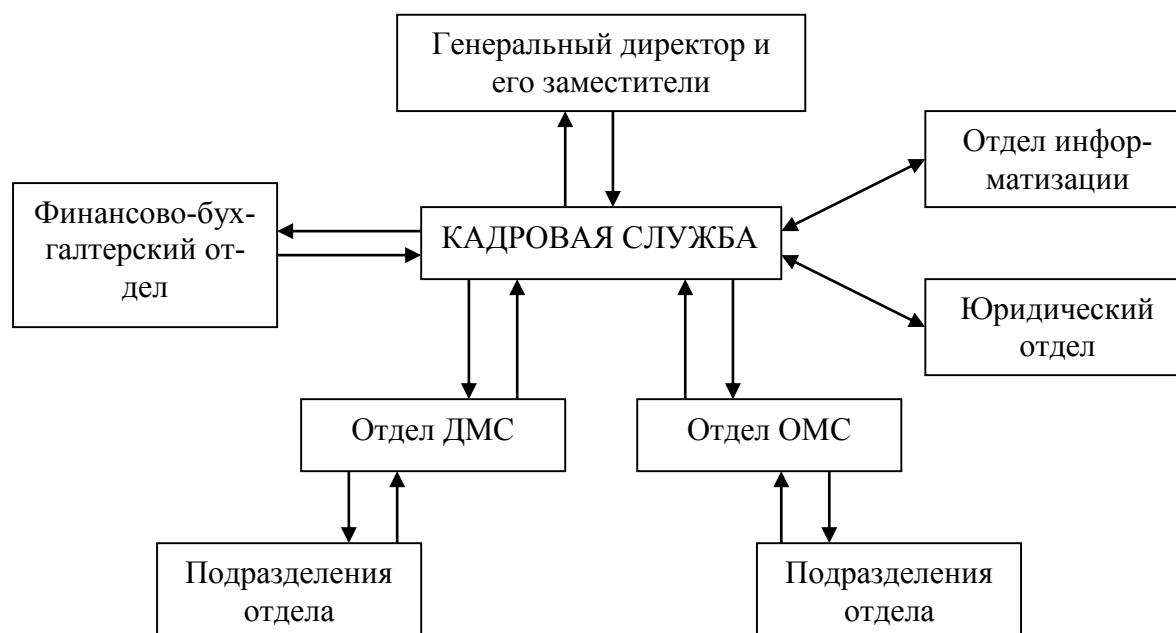


Рис. 2. Схема документооборота организации [2; 5]

Кадровая служба АО «СК «Чувашия-Мед» состоит из двух сотрудников: старшего инспектора по кадрам и инспектора по кадрам. Данное подразделение подчиняется непосредственно генеральному директору общества.

Проведенное исследование внешней и внутренней среды организации, кадрового и документационного обеспечения позволило обосновать рекомендации по совершенствованию деятельности АО «СК «Чувашия-Мед»:

- желательно кадровую службу преобразовать в отдельное самостоятельное подразделение, например, отдел по управлению и развитию человеческих ресурсов, наняв нового сотрудника, который будет отвечать за адаптацию и развитие сотрудника, как социальное и профессиональное;
- разработать и ввести в применение ряд внутренних нормативных актов: положение по подбору и отбору персонала, положение об адаптации персонала, положение об управлении карьерой, положение о повышении квалификации, подготовке и переподготовке кадров, положение об аттестации персонала. Эти локальные документы необходимы

АО «СК «Чувашия-Мед» для облегчения различных процедур, которые связаны с кадровой работой организации;

- принять участие страховой компании в программе набора молодых специалистов после вузовской подготовки;

- ввести новую систему электронного документооборота (СЭД) для того, чтобы сократить время предоставления необходимой информации и управленческой документации различным подразделениям страховой компании, отвечающей современным требованиям для успешного функционирования;

- использовать электронные подписи, так как многие подразделения находятся достаточно далеко от головного офиса АО «СК «Чувашия-Мед». Это обеспечит сокращение времени по транспортировке личных кадровых заявлений сотрудников, которые передаются на сегодняшний момент по электронной почте (скан документа), а сам оригинал передается в службу кадров по истечении некоторого времени (по возможности);

- принять нового сотрудника для организации хранения документов и ведения архива страховой компании с соответствующей разработкой положения об архиве организации, где будут указаны все нюансы структуры работы, задачи и его функции.

Представляется, что реализация этих рекомендаций позволит повысить эффективность управления организации.

Список литературы

1. *Беляцкий Н.П.* Управление персоналом: учеб. пособие. М.: Эксперспектива, 2018. 352 с.

2. Деятельность компании: АО «СК «Чувашия-Мед»: офиц. сайт. URL: <http://www.sbk21.ru>.

3. *Иванова М.Д., Уралов Д.Н., Уханова Т.В.* Современные тенденции формирования системы документационного обеспечения управления человеческими ресурсами организации // Инновации в менеджменте. 2015. № 2 (4). С. 64–69.

4. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М., 2016. 640 с.

5. Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Чувашской Республики: офиц. сайт. URL: <http://chuvtfoms.ru>.

6. *Федорова Л.П., Агафонова С.Н.* Социально-экономическая эффективность управления персоналом: монография. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2010. 164 с.

ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

А.Д. Райкова, магистрант, **И.Н. Пантелеймонов**, студент
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исследована зарубежная практика налогообложения и возможности ее использования в российских условиях; сделан вывод, что внедрение каких-либо нововведений в налоговое законодательство должно осуществляться с учетом особенностей экономики Российской Федерации и ее социальной сферы, и что новая система должна обеспечивать высокий доход бюджета, а также способствовать перераспределению национального дохода в пользу наименее социально защищенных слоев граждан.

Ключевые слова: налогообложение; налоговое законодательство; налог с физических лиц; социальная сфера; налоговая ставка; налогооблагаемая база.

Актуальность темы исследования заключается в том, что проблемы совершенствования налогообложения все чаще становятся предметом дискуссий и споров [4; 5]. В большинстве европейских стран налогообложение физических лиц основано на сокращении неравенства доходов населения, воздействии на демографические показатели страны.

Зарубежные страны достаточно активно используют для регулирования экономической и социальной политики инструменты, которые с точки зрения результативности для налогоплательщика весьма выгодны и отражают принцип равенства и справедливости налогообложения. Рассмотрим страны, в которых налоговые инструменты социальной поддержки при налогообложении доходов физических лиц нашли наиболее широкое применение (США, Канада, Германия, Франция, Великобритания, Швейцария, Австрия, Италия, Люксембург) [6].

В этих странах поступления от подоходного налога являются значимой доходной статьей. Доля подоходного налога в доходах бюджета Великобритании составляет 64 %, в США составляет 60 %, в Швейцарии на его долю приходится 40 %, в Германии на долю подоходного налога приходится 40 % [2]. Принципы подоходного налогообложения физических лиц для большинства стран едины, хотя наблюдаются некоторые различия в подходах к определению величины облагаемого дохода и его составных частей.

Налогоплательщиками признаются физические лица, которые делятся на резидентов и нерезидентов. Так же как и в России, критерием для определения резидентства является пребывание физического лица в стране на протяжении определенного периода времени в течение календарного года. В некоторых рассматриваемых странах субъектами налогообложения являются физические лица, которые состоят в браке, поэтому возможны два подхода к налогообложению их доходов:

- совокупное налогообложение, при котором налог удерживается с объединенного дохода супругов;
- раздельное налогообложение, при котором налог уплачивается каждым из супругов.

Важен тот факт, что семейное налогообложение является одним из направлений реализации принципа справедливости, поскольку зарубежный опыт свидетельствует, что именно семейное налогообложение может обеспечить благополучие граждан, привести к соответствию налогового бремени и реального материального состояния физических лиц.

Зарубежная практика также свидетельствует о градации доходов при налогообложении не только по видам, но и по их величине. Во многих странах применяется прогрессивная шкала ставок налога на доходы физических лиц и, как правило, построены по системе сложной прогрессии, что является показателем достаточно высокого уровня экономики (США, Германия, Великобритания, Франция и др.) и одним из критериев справедливости в подоходном налогообложении. В обмен на уплату налогов страны предоставляют большое количество социальных благ гражданам, соответственно, большие поступления в бюджет объясняются именно этим. В настоящее время плоская шкала налогообложения применяется только в некоторых странах: Российская Федерация, Республика Беларусь, Болгария, Грузия, Украина, Латвия, Литва, Эстония, Чехия, Венгрия, Черногория, Румыния, Саудовская Аравия, Барбадос, Ливия. Верхняя ставка подоходного налога в среднем в мире составляет 31 %. При этом в США и Швейцарии особенностью подоходного налога является то, что физические лица облагаются налогом на федеральном и местном уровне. Специфичностью налогообложения доходов физических лиц в рассматриваемых зарубежных странах является необлагаемый минимум. Налоговые льготы занимают важнейшее место в структуре подоходного налога в зарубежных странах [3]. Законодательство предусматривает налоговые льготы с учетом возраста, семейного положения, профессиональной деятельности и целей производимых налогоплательщиком расходов. Как правило, размер необлагаемого минимума предоставляется в двух формах [3]:

1) из подлежащего обложению дохода вычитается определенная твердая сумма;

2) налогом облагаются доходы плательщика, начиная с определенной суммы (доходы ниже этой суммы облагаются по нулевой ставке).

В таблице представлена система налоговых вычетов, скидок и налоговых кредитов по подоходному налогу с физических лиц [1].

**Виды налоговых вычетов по подоходному налогу
с физических лиц в некоторых зарубежных странах**

Показатели	Страны
Взносы в благотворительные, религиозные, научные организации, пожертвования политическим партиям, не связанные с извлечением прибыли	США, Франция
Необлагаемый минимум, зависящий от возраста и семейного положения лица	США, Австрия, Канада
Проценты по ипотечным кредитам	США
Расходы на медицинское обслуживание	США, Франция, Италия, Австрия, Швейцария, Германия
Расходы, связанные с трудовой деятельностью работника и получением дохода	США, Швейцария, Люксембург, Германия, Австрия
Пенсионные взносы в установленных пределах	США, Италия
Стандартный вычет из налоговой базы супруга с меньшим доходом для супругов, подающих совместную декларацию, ведущих общее домашнее хозяйство и занимающихся деятельностью, приносящей доход	Швейцария
Стандартный минимальный вычет, размер которого удваивается, если налогоплательщик состоит в браке или живет в партнерстве и оба человека получают доход от оплачиваемой занятости	Люксембург
Вычет на одиноких родителей, на детей, работающих в семье с одним (двумя) детьми, вычет в связи с воспитанием детей, помогающим родителям	Германия, Австрия, Франция
Расходы на покупку и постройку жилья для своей семьи, расходы по охране дома	Франция
Расходы на содержание детей в яслях и детских садах (расходы на обучение детей в школах, лицеях, колледжах и вузах), на содержание недееспособных членов семьи, за ребенка-военнослужащего	Франция
Вычеты расходов на образование и повышение квалификации налогоплательщика	Италия, Австрия, Великобритания, Швейцария
Вычет по алиментам по решению суда на содержание супруга (супруги), но не детей	Италия

Во всех странах, кроме Италии, к вычету из налогооблагаемого дохода принимаются расходы, связанные с трудовой деятельностью работника и получением дохода. К таким расходам относятся затраты на проезд до места работы и обратно, на связь, расходы на служебные командировки, расходы на проезд и проживание вдали от дома, расходы на питание вне дома, связанные с работой, или расходы, связанные с переездом при перемене места работы (Канада), затраты на приобретение средств труда (если они не обеспечиваются работодателем) (Германия, Швейцария). Вычеты расходов на образование и повышение квалификации налогоплательщика осуществляются в Италии, Австрии, Великобритании, Швейцарии. Теоретические обоснования для вычитания этих статей из дохода различны. Вычет на возмещение деловых расходов объясняется тем, что доход вообще измеряется за минусом расходов, необходимых для получения этого дохода. В России же при определении налоговой базы учитывается только совокупный доход. Рассмотренные в разных странах льготы не являются исчерпывающими. Законодательство многих государств предусматривает и другие льготы по взносам на социальные нужды, льготы для лиц пожилого возраста, льготы по доходам от сдачи в аренду недвижимости, льготы по доходам фермеров и мелких торговцев и так далее [3]. Налогообложение доходов физических лиц в исследованных странах имеет определенные схожие черты (прогрессивная шкала налоговых ставок), больше половины доходов бюджетов формируется за счет подоходного налога. Вместе с тем стоит также обратить внимание на особенности налогообложения, характерные для различных зарубежных стран. Манипулирование налоговыми ставками, налоговыми вычетами и льготами, а также другими элементами налога позволяет по-разному использовать подоходный налог в качестве регулятора социальной сферы. Например, в Швеции за счет данного налога в бюджет государства поступают существенные денежные ресурсы, которые впоследствии направляются на финансирование социальных расходов. Во Франции, напротив, подоходный налог призван стимулировать расходы граждан на социальную сферу, в частности, посредством установления налоговых вычетов в суммах, направленных на содержание престарелых родителей, на благотворительность. Определение налоговой базы как совокупного дохода семьи также является особенностью подоходного налога некоторых государств. Стоит отметить, что в зарубежных странах сумма налога, как правило, рассчитывается самими налоговыми органами, которые имеют доступ ко всем данным, необходимым для осуществления расчета, что приводит к высокому уровню налогового администрирования в этих странах. Также много

внимания со стороны налоговых властей в зарубежных странах уделяется уровню собираемости налога, для повышения которого устанавливаются высокие штрафы за неполную или несвоевременную уплату, а также применяется поощрение в виде выплаты процентов на переплаченную в течение года сумму налога.

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что системы подоходного обложения в зарубежных странах построены на основе общих принципов, которые в каждой отдельной стране имеют свое конкретное наполнение и национальные особенности. Каждая страна по-разному использует подоходный налог в качестве инструмента социальной политики, манипулируя налоговыми ставками, налоговыми вычетами и льготами. Некоторые элементы подоходного налога, используемые в зарубежных странах, могут быть применены в практике подоходного налогообложения в России, при этом внедрение данных элементов в налоговое законодательство необходимо осуществлять поэтапно.

Важно понимать, что внедрение каких-либо нововведений в налоговое законодательство должно осуществляться с учетом особенностей экономики Российской Федерации и ее социальной сферы. Новая система должна обеспечивать высокий доход бюджета, а также способствовать перераспределению национального дохода в пользу наименее социально защищенных слоев граждан.

Список литературы

1. *Абдурахманов О.К.* Налоговые системы зарубежных стран: монография. М.: Палеотип, 2006. 234 с.
2. *Барулин С.В.* Теория и история налогообложения. М.: Экономистъ, 2008. 674 с.
3. *Доренко К.С.* Социальная политика США, стран ЕС и России и на современном этапе: приоритеты, принципы, правовое обеспечение // Право и управление. XXI век. 2012. № 4 (25). С. 71–79.
4. *Кузнецова А.Н., Федорова Л.П.* Регулирующее воздействие налоговой системы на уровень пространственной поляризации регионов // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 4 (26). С. 55–56.
5. *Кузнецова А.Н., Хастиева Д.В., Федорова Л.П.* Управление внутренними ресурсами в региональной налоговой системе // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 125–130.
6. *Мишустин М.В.* Повышение качества и эффективности налогового администрирования // Российский налоговый курьер. 2010. № 13–14 (дата обращения: 28.06.2019).

О РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РЕГИОНА

Д.В. Раскин, студент,
А.С. Матвеев, Н.А. Григорьев, А.А. Михайлов – магистранты
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исследованы методические основы и показатели оценки результативности деятельности органов государственной власти региона; охарактеризован комплексный подход к оценке территориального развития, позволяющий оценить показатели социально-экономического развития по основным сферам; сделан вывод, что необходим комплексный показатель для оценки совокупности экономических и социальных параметров развития региона, что оценка эффективности управления регионом должна осуществляться исходя из соответствия полученных результатов деятельности органов государственной власти поставленным целевым показателям.

Ключевые слова: результативность; эффективность; органы государственной власти; государственное управление; регион; территория.

Актуальность темы исследования вызвана необходимостью выявления и решения проблем оценки социально-экономического потенциала территории. Регион как элемент системы экономических отношений может быть охарактеризован с позиции ресурсного потенциала, как уже используемого, так и потенциального. Обеспеченность регионов факторами развития может оцениваться как количественными, так и качественными показателями. Под социально-экономическим развитием региона следует понимать развитие, которое неразрывно связывает между собой важнейшие аспекты жизни общества: социальный, характеризующий уровень достижения целей по потреблению материальных и духовных благ, и экономический, описывающий совокупность средств, способствующих реализации этой цели [1; 5]. Среди множества показателей, характеризующих уровень социально-экономического развития региона, сводным индикатором, имеющим наибольшую значимость, является валовой региональный продукт, представляющий по своему экономическому содержанию аналог показателя валового внутреннего продукта, который в соответствии с системой национальных счетов, реализуемой в Российской Федерации, основанной на методологических положениях, разработанных совместно ООН, МВФ, Всемирным банком, ОЭСР и Евростатом, принятой в 1993 г. и обновленной в соответствии с

методологией СНС ООН 2008 г., является одним из важнейших показателей развития экономики.

Валовой региональный продукт – это обобщающий показатель экономической деятельности региона, характеризующий процесс производства товаров и услуг для конечного использования. В соответствии с методологическими принципами региональных счетов, являющихся региональными составляющими национальных счетов, валовой региональный продукт рассчитывается производственным методом и определяется как сумма добавленных стоимостей всех секторов или видов деятельности экономики региона. Валовой региональный продукт оценивается в текущих основных ценах (номинальный объем) и в постоянных ценах (реальный объем) [2].

Социально-экономические показатели развития региона позволяют судить об успешности проводимой экономической и социальной политики в регионе. Для комплексного анализа необходимо рассмотреть: оценку инвестиционной привлекательности региона, качества жизни населения, товарных потоков и внешнеэкономических связей внутри региона и за ее пределами между субъектами России. С позиций объекта и субъекта индикативного планирования ученые выделяют в ней четыре уровня:

1. Система индикаторов социально-экономического развития региона (1-й уровень – «Регион»).
2. Система индикаторов социально-экономического развития отраслей экономики и социальной сферы (2-й уровень – «Отрасль»).
3. Система индикаторов социально-экономического развития районов и городов области характеризует развитие экономики и социальной сферы территорий муниципальных образований региона (3-й уровень – «Территория»).
4. Система индикаторов социально-экономического развития хозяйствующих субъектов (4-й уровень – «Хозяйствующий субъект»).

В.В. Курнышев и В.Г. Глушкова отмечают, что наряду с обобщающими показателями используются частные показатели эффективности – производительность труда, материало-, трудо- и фондоемкость продукции, которые отражают удельные затраты сырья и материалов, труда и фондов на единицу производимой продукции [4]. Эти частные показатели также, по нашему мнению, характеризуют эффективность управления потенциалом и ресурсами. Фактическая производительность труда (выработка) обратно пропорциональна трудоемкости. Наличная производительность труда есть расчетная величина, которая показывает, сколько продукции можно выпустить в текущих условиях

(например, на имеющемся оборудовании из доступных материалов) в случае, если все простои и задержки будут сведены к нулю.

ВВП относится к самым главным макроэкономическим показателям, и полностью отражает состояние экономики, так как в его расчет включены все отрасли, все производство, расходы и затраты. Он же главный индикатор экономики страны. Так, рост и снижение ВВП влияют на фондовые индексы, политику Центрального банка и государственного аппарата в целом.

Интегральные показатели оценки экономического развития региона рассчитываются по макроэкономическим показателям, а частные показатели территориального развития могут быть использованы при оценке эффективности управления трудовым потенциалом, природными и производственными ресурсами территории. Но при этом они не позволяют оценить эффективность управления данными процессами при проведении региональной политики.

При проведении региональной политики необходимо учитывать, что существует отраслевая специфика экономики различных территорий, которая влияет на эффективность развития территории в целом. При наличии благоприятной отраслевой структуры, адаптированной к современной ситуации в национальной и мировой экономике, регион, по мнению А.Л. Гапоненко и Ю.С. Дульщикова, обладает потенциалом рационального развития [3]. Это повышает его долю в ВВП страны и доходность регионального бюджета.

Применение данного индикатора создает возможность дать сравнительную оценку указанной территории с другими субъектами государства, но не позволяет охарактеризовать эффективность управления развитием территории. По мнению ряда авторов, объективную оценку эффективности государственного управления региональным развитием можно дать только на основании применения частных индикаторов: ВВП на душу населения; видовая структура экономики; производство основных видов продукции на душу населения; уровень и качество жизни населения; показатели экономической эффективности (производительность труда, капиталоемкость, фондоотдача, материалоемкость).

По нашему мнению, эти индикаторы отражают в большей степени уровень жизни населения, но не дают представления об инновационном развитии территории как одном из ключевых, а также состоянии реального сектора экономики. Показатели конкурентоспособности носят достаточно ограниченный характер, не отражая экологическую и инновационную составляющую развития территории, недостаточно определены параметры уровня жизни населения.

Комплексный подход к оценке территориального развития позволяет оценить показатели социально-экономического развития по основным сферам развития (таблица).

**Распределение показателей
социально-экономического развития региона по сферам**

Сфера	Показатели
Демография	численность населения, человек; рождаемость; смертность; естественный прирост
Социальная сфера	численность безработных, зарегистрированных в службе занятости, человек; среднемесячная начисленная заработная плата, тыс. руб.; средний размер назначенных пенсий, тыс. руб.; денежные доходы на душу населения, тыс. руб.; общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на 1 жителя, м ² ; уровень и качество жизни населения
Производственный потенциал	доходы местного бюджета, млн руб.; число хозяйствующих субъектов, ед.; объем произведенной продукции на 1 жителя, тыс. руб.; объем производства продукции сельского хозяйства, тыс. руб.; объем инвестиций в основной капитал (в расчете на 1 чел.), руб.; объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами, млн руб.; показатели экономической эффективности (производительность труда, капиталоемкость, фондоотдача, материалоемкость); показатели конкурентоспособности
Сфера услуг	оборот розничной торговли, млн руб.; оборот общественного питания, тыс. руб.

Комплексная оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъекта Федерации осуществляется на основе десяти сводных индексов по сферам: экономика; инвестиционная деятельность; государственное и муниципальное управление; здравоохранение; образование; жилищное строительство.

Она производится на базе двенадцати показателей. Совокупность указанных показателей достаточно разнонаправленных, но не покрывающих всю совокупность аспектов развития территории, является, на наш взгляд, методически неполной. Соответственно, необходимо применение комплексного показателя, который позволяет оценить совокупность экономических и социальных параметров развития региона.

При этом обобщающий показатель должен быть коррелентным. Простые показатели представлены по девяти разделам и охватывают экономическую, социальную, экологическую, инновационную сферы. Анализ литературных источников позволяет сделать вывод, что управление социально-экономическим развитием региона представляет собой непрерывный процесс, направленный на повышение качества уровня жизни, стабилизацию экономики региона.

Представляется, что оценка эффективности управления регионом должна осуществляться исходя из соответствия полученных результатов деятельности органов государственной власти поставленным целевым показателям, определения соответствия уровня издержек, направленных на решение утвержденных программ их реальной стоимости, наличия социальной преемственности в действиях руководства субъекта Федерации, а также своевременности реагирования на изменение внутренних и внешних условий.

Список литературы

1. Баутин В.М., Мычка С.Ю. Обеспечение устойчивого развития предприятий на основе инвестирования в инновационные технологии // Устойчивое развитие науки и образования. 2016. № 3. С. 5–10.
2. Волкова Е.Н., Карманов М.В. Моделирование социально-экономического развития регионов // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2016. № 3. С. 55–59.
3. Даурова А.М., Семкина О.С. Инструменты региональной политики, используемые для развития региона // Российский экономический журнал. 2017. № 6. С. 51–54.
4. Курнышев В.В., Глушкова В.Г. Региональная экономика. Основы теории и методы исследования: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2016. 280 с.
5. Федорова Л.П., Ильина Т.С. Аспекты стратегического управления регионом как социально-экономической системой // Вестник Чуваш. ун-та. 2012. № 4. С. 489–495.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Р.А. Савруков, студент, **Н.П. Зыряева**, канд. экон. наук
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье раскрываются понятие муниципального образования как объекта управления, особенности управления муниципальным образованием. Анализируются методические основы оценки муниципального образования. На примере конкретного муниципального района проведена оценка эффективности управления им. Предложены меры по обеспечению эффективной институциональной среды, а также по повышению уровня и качества жизни населения в муниципальном образовании через сбалансированное пространственное развитие.

Ключевые слова: муниципальное образование; муниципальный район; управление; эффективность; объект; оценка.

Муниципальное образование представляет собой территориально-административную единицу, которой руководит орган местного самоуправления. Основная задача органов власти – это обеспечить поступательное и эффективное развитие муниципального образования, улучшить уровень и качество жизни населения.

В современных условиях постоянно приходится испытывать при принятии решений факторы внезапности, учитывать быстро меняющуюся рыночную среду. Управленческие решения должны приниматься своевременно и оперативно, ведь отсутствие своевременности решения проблем может ухудшить показатели социально-экономического развития и привести управляемую территорию к кризису.

Следует отметить, что каждое муниципальное образование уникально по своему содержанию, соответственно, каждое управленческое решение имеет специфичный характер.

Муниципальное образование как объект управления имеет гораздо больший потенциал, и для его раскрытия необходим комплексный подход к управлению с использованием новейших информационных технологий. Сегодня наблюдается переход от административного управления, основанного на инструкциях, к ориентации на результат. Здесь стоит выделить координационную составляющую процесса управления. Это хорошо видно на примере тенденции к передаче услуг, когда переходят с муниципальной формы на частную, допустим, эксплуатация жилищного фонда, обслуживание сетей и другие. Как показывает

опыт, вопрос управления муниципальным образованием проработан не полностью. Управление муниципальным образованием является обязательным элементом среды, поскольку позволяет обеспечить достижение целей, поддержать устойчивость системы и режим ее функционирования.

Муниципальное управление возникает в зависимости от природы субъекта управления, и в данном случае это население муниципального образования.

Муниципальное управление есть функция местного самоуправления, которая нацелена:

- на повышение качества жизни населения;
- улучшение экономической составляющей территории;
- повышение эффективности использования ресурсов;
- улучшение инфраструктуры и прочее.

В процессе муниципального управления органы муниципального образования ведут взаимодействие с различными субъектами, в том числе образовательными учреждениями, учреждениями здравоохранения, торговыми предприятиями и прочее.

В муниципальном управлении используется принцип разделения властей. При управлении муниципальным образованием имеются принципиальные отличия от управления государственным [1]. Ведь в случае с управлением муниципальным образованием мы используем:

- проектный подход к управлению;
- управление предприятиями и службами, а не населением;
- отсутствие права выпускать законы.

Можно отметить, что управление муниципальным образованием происходит по схеме управления предприятием или организацией, но в данном случае используются средства местного бюджета, который формируется за счет налогов и сборов.

Задачами управления муниципальным образованием будут:

- реализация программ муниципального развития;
- утверждение и выполнение муниципального бюджета;
- контроль за деятельностью главы муниципального образования;
- установление местных налогов и сборов.

Управление муниципальным образованием играет огромную роль в обеспечении социальной политики государства, поддержания высокого качества жизни населения [5].

С точки зрения вертикали власти, уровень муниципалитета является самым базовым и приближенным к народу, позволяет учесть все его потребности. Обратная сторона в том, что эффективное управление

муниципальным образованием будет способствовать развитию социально-экономической системы государства в целом [3].

Общая причина появления муниципального управления в том, чтобы регулировать отношения и в коллективе, исполнять дела и преодолевать конфликты.

Управление муниципальным образованием, так же как и везде, содержит две подсистемы: управляющую и управляемую, т.е. субъект и объект управления.

Методические основы управления муниципальным образованием включают в себя:

- анализ проблемы, диагностика современной ситуации, мониторинг социально-экономического развития муниципального образования;
- оценку ресурсного потенциала;
- определение проблемы и постановка цели, т.е. желаемого состояния с учетом условий и ограничений, которые выявлены на предыдущих этапах;
- выстраивание финансовой структуры, которая представляет собой центр финансовой ответственности;
- генерирование возможных направлений использования специального инструментария для достижения целей;
- составление и анализ консолидированного бюджета муниципального образования;
- реализацию проектов, оперативное управление, скользящее бюджетирование, управление по отклонениям;
- динамику социально-экономических показателей развития Урмарского района Чувашской Республики за 2016–2018 гг.

Среди положительных отклонений наблюдается рост оборота организаций на 5,4 и 4,1 % соответственно, увеличение темпов розничного товарооборота на 9,2 и 3,0 % соответственно, увеличилась номинальная заработная плата и составила 20950,1 руб. Данный уровень заработной платы отстает от среднереспубликанского значения и в 2 раза ниже среднероссийского уровня. Уровень зарегистрированной безработицы сократился на 0,11 и 0,07 % соответственно.

Среди отрицательных отклонений отметим снижение ввода в действие жилых домов на 1000 жителей на 38 и 60,3 м² соответственно, а также снижение в 2018 г. по сравнению с 2017 г. объемов инвестиций в основной капитал на 2200,6 руб. на душу населения.

**Динамика показателей социально-экономического развития
Урмарского района Чувашской Республики за 2016–2018 гг. [2]**

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение (+/-)	
				2017 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Темп оборота организаций, %	101,5	106,9	111,0	5,4	4,1
Темп розничного товарооборота, %	101,7	110,9	113,9	9,2	3,0
Среднемесячная номинальная заработная плата, руб.	17158,1	18745,5	20950,1	1587,4	2204,6
Ввод в действие жилых домов на 1000 человек населения, м ²	245	207	146,7	-38	-60,3
Инвестиции в основной капитал на душу населения, руб.	7002,4	7479,0	5278,4	476,6	-2200,6
Уровень безработицы, %	0,43	0,32	0,25	-0,11	-0,07

В районе присутствует устойчивая тенденция сокращения численности населения. Так, в 2017 г. по сравнению с 2016 г. сокращение составило 382 чел., в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сокращение на 203 чел., данное сокращение обусловлено как снижением рождаемости, так и миграционным оттоком населения. Среди положительных моментов следует отметить некоторое сокращение убыли населения с -69, до -27 чел., а также сокращение миграционного оттока с -307 до -290 чел.

Анализируя бюджет муниципального района, можно сделать вывод об его увеличении, наблюдается рост по всем направлениям доходных статей, кроме снижения единого налога на вмененный доход на 13,9 %, по госпошлинам на 25,7 %, в связи с сокращением ввода жилья и сокращения сделок с недвижимостью.

Положительным моментом является рост неналоговых доходов в бюджет Урмарского района на 19,2 %, что было обеспечено за счет роста доходов от использования имущества, арендных отношений, от продажи части имущества и полученных штрафов.

Расходы консолидированного бюджета Урмарского района за 2018 г. также выросли, а именно на 7,95 % и составили 480,3 млн руб.

Бюджет Урмарского района Чувашской Республики был исполнен с профицитом 38,1 млн руб. при плановом дефиците -3,1 млн руб.

Основными направлениями в обеспечении устойчивого функционирования бюджетной системы Урмарского района Чувашской Республики являются:

– проведение ответственной бюджетной политики, способствующей обеспечению долгосрочной устойчивости консолидированного бюджета и бюджета Урмарского района Чувашской Республики;

– обеспечение роста собственных доходов консолидированного бюджета и бюджета района Чувашской Республики, в том числе путем улучшения качества администрирования доходов бюджетной системы Урмарского района Чувашской Республики;

– обеспечение консолидации бюджетных ассигнований бюджета Урмарского района Чувашской Республики, направленных на реализацию основных мероприятий муниципальных программ Урмарского района Чувашской Республики и влияющих на достижение запланированных результатов, и другие.

Для обеспечения сбалансированности и устойчивости бюджета Урмарского района Чувашской Республики, минимизации рисков невыполнения принятых обязательств, при его исполнении необходимо эффективное управление муниципальным долгом Урмарского района Чувашской Республики.

В районе необходимо создавать условия для развития предпринимательского сектора экономики:

- формирование сервисной модели поддержки малого и среднего предпринимательства как эффективного инструмента;

- обеспечение доступности финансовых ресурсов для малых и средних предприятий;

- развитие альтернативных источников финансирования предпринимательских инициатив;

- формирование нового поколения предпринимателей посредством активного вовлечения в предпринимательскую деятельность различных групп граждан;

- создание дополнительных стимулов для вовлечения незанятого населения в сферу малого бизнеса;

- упрощение доступа предпринимателей к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд;

- содействие в формировании положительного имиджа ремесленничества и народных художественных промыслов района [6].

Важными направлениями развития района для целей повышения уровня и качества жизни населения через сбалансированное пространственное развитие будут:

1) рост конкурентоспособности экономики, развитие отраслей экономики и создание высокотехнологичных производств;

2) совершенствование институциональной среды, обеспечивающей благоприятные условия для привлечения инвестиций, развития

бизнеса и предпринимательских инициатив, повышение эффективности муниципального управления на всех уровнях;

3) рациональное природопользование и обеспечение экологической безопасности;

4) развитие человеческого капитала и социальной сферы.

Список литературы

1. Об общих принципах организации МСУ в Российской Федерации: федер. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. URL: www.consultant.ru.

2. Администрация Урмарского района Чувашской Республики: офиц. сайт. URL: <http://urmary.cap.ru>.

3. *Василенко И.А.* Государственное и муниципальное управление: учебник для бакалавров. М.: ЮРАЙТ, 2014. 494 с.

4. *Васильев А.А.* Система муниципального управления: учебник. М.: КноРус, 2017. 733 с.

5. *Иванов М.К., Зыряева Н.П.* Роль региона в социально-экономическом развитии национальной экономики // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 94–96.

6. Стратегия социально-экономического развития Урмарского района Чувашской Республики до 2035 г. URL: <http://urmary.cap.ru>.

МОДЕЛИ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ НА ОСНОВЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

А.М. Самойлова, Ю.А. Александрова – студенты,

Т.Н. Егорова, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Рассмотрены проблемы и перспективы построения моделей карьеры на основе корпоративного обучения с учетом согласования целей обучения с целями развития сотрудников в организации, решения проблем текучести кадров и повышения эффективности деятельности в целом.

Ключевые слова: модели карьеры; развитие кадров; корпоративное обучение; цели обучения.

В современных условиях мир стремительно меняется, вместе с ним меняются люди и технологии. Рынок предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам:

те знания и навыки, которые помогали персоналу успешно работать вчера, сегодня теряют свою действенность, а завтра станут вообще неактуальными.

На сегодняшний день обучение нельзя представить без применения множества специализированных инструментов и технологий. К ним относятся социальные сети, средства для проведения вебинаров и онлайн-конференций, виртуальные классы, мобильные технологии, поисковые инструменты и инструменты для работы с метаданными, технологии для аналитики, ведения отчетности, измерения результатов обучения и оценки его эффективности и др.

Актуальность темы исследования моделей построения карьеры на основе корпоративного обучения обусловлена тем, что в условиях динамичности современного производства управление должно находиться в состоянии непрерывного развития, которое сегодня невозможно обеспечить без исследования тенденций карьерного роста и возможностей совершенствования обучения и повышения его эффективности.

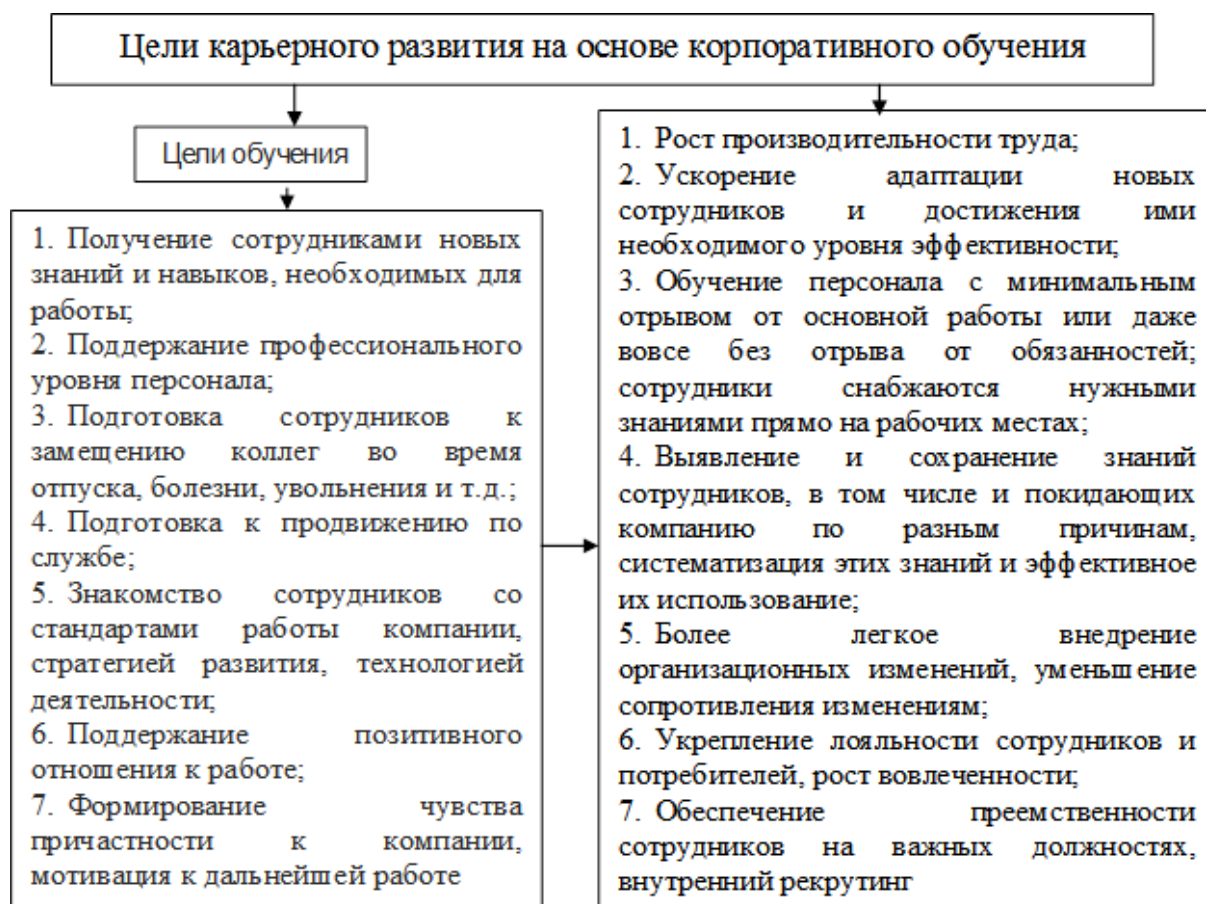
Достаточно быстро изменяются как внешние условия, такие как экономическая политика, законодательство и система налогообложения, появляются новые конкуренты и т.п., так и внутренние условия функционирования предприятий: их реструктуризация, технологические изменения, что объективно ставит большинство компаний перед необходимостью подготовки персонала к сегодняшним требованиям и завтрашним изменениям [2].

Главной целью развития организации выступает непрерывное совершенствование и обучение персонала. Чтобы обучение было эффективным и качественным, необходим постоянный и непрерывный процесс, встроенный в систему корпоративного управления.

Обучение должно быть очень качественным и применимым ко времени и месту. В корпоративное обучение, если оно качественное, должна быть заложена мотивация персонала, которая может влиять на эффективность и продолжительность работы сотрудника.

Качественное обучение не только увеличивает организационную и экономическую эффективность работы, но и является ступенькой карьеры. В крупных компаниях система корпоративного обучения является имиджевой составляющей, что привлекает потенциально перспективных сотрудников, которые готовы постоянно развиваться, а значит, строить свою карьеру вместе с организацией [1].

Для карьерного развития на основе корпоративного обучения необходимо сравнить и оценить цели карьеры и цели обучения (рисунок).



Цели карьерного развития на основе корпоративного обучения

Нехватка компетентного персонала на рынке труда все больше заставляет руководство компаний думать о необходимости удерживать, обучать и развивать уже имеющийся персонал, что означает для организации профессиональную подготовку сотрудников, связывающих свою деятельность с задачами и целями компании. В свою очередь сотрудники заинтересованы в таком месте работы, на котором существует возможность повысить свои профессиональные навыки, реализоваться и заниматься интересной работой. Для этого необходимо сделать процесс обучения таким образом, чтобы работа стала центральным местом для реализации личного развития и роста. Задача непростая, а для многих организаций даже недостижимая, поскольку текучесть кадров на рынке достаточно высокая. Рассмотрев основные причины, которые являются поводом для увольнения сотрудников из компании, можно констатировать популярность трех причин увольнения:

1. Зарплата ниже среднеотраслевого уровня, т.е. низкий уровень оплаты труда и стимулирования.
2. Отсутствие карьерного роста и перспектив развития;
3. Отсутствие интереса к работе.

Оптимально приступать к планированию карьеры с выбора профессии и поступления в учебное заведение. Значимыми аспектами карьерного успеха в профессиональном становлении являются такие характеристики профессии:

- профессия должна быть интересной и увлекательной;
- профессия должна отвечать способностям специалиста;
- необходимо оценивать рынок вакансий, для того чтобы оценить возможность трудоустройства по этой профессии.

В практике организаций применяются два направления развития сотрудников:

1) внутреннее развитие включает профессиональный рост сотрудника и приумножение его знаний и навыков, изменение его влияния, авторитета в среде, престижа в глазах коллег, повышение уровня благосостояния;

2) внешнее движение сопровождается движением по должностным позициям, разрядам квалификационной лестницы, статусным рангам, уровням материального вознаграждения.

Деловая карьера – это сбалансированное взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства.

Управление карьерой сводится к совокупности мероприятий, использованию разнообразных методов управления деловой карьерой, позволяющих выявить лиц с высоким потенциалом продвижения, помочь им раскрыть свои способности и применить их наиболее выгодным для себя и организации способом в соответствии с разработанными схемами перемещения.

Планирование моделей деловой карьеры обеспечивает:

- учет и увязку целей и потребностей организации и сотрудника;
- ознакомление людей с реальными перспективами их роста;
- трудовую мотивацию;
- выявление потенциала продвижения и определение мероприятий, обеспечивающих его реализацию в виде передвижений в должности.

Траектория карьерного роста включает варианты. Существуют модели управления карьерой и их образное представление: «лестница» – традиционная, «трамплин» – скоростная, «змея» – горизонтально-вертикальная, «перепутье» – выбор вариантов пути [4].

Какую модель карьеры мы бы ни строили, все равно необходимо учитывать отраслевую специфику управления. В каждой сфере разная модель, для какой-то организации может использоваться своя модель [5].

Карьера, как правило, может развиваться по двум основным путям:

вертикальный (управленческая лестница) и горизонтальный – межфункциональное перемещение из одного отдела в другой. Выделяют также горизонтальную, вертикальную и центростремительную карьеру, внутриорганизационную и межорганизационную, а также различные стратегии построения карьеры при взаимодействии интересов работника и работодателя, долгосрочных и краткосрочных перспектив развития сотрудников и организации в целом [3].

Эффективность реализации модели управления карьерой в компании связана с обучением, управлением адаптацией, индивидуальным консультированием и построением личной карьеры.

Основой управления карьерой сотрудников является перспективный план развития сотрудника, который содержит:

- оценку потенциала сотрудника, анализ сложившейся ситуации;
- постановку личных целей карьеры;
- определение общеорганизационных целей и плана деятельности, способствующих осуществлению карьеры.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что организация может успешно работать только при наличии эффективных методов оценки эффективности корпоративного обучения, ведь главной целью в совершенствовании работы организации является создание эффективной системы управления, базирующейся на планировании, организации, мотивации и контроле. Грамотно построенное управление деловой карьерой является фактором повышения эффективности деятельности организации, условием ее устойчивости и жизнеспособности в изменяющейся среде.

Список литературы

1. *Абаимова Н.А., Егорова Т.Н.* Совершенствование системы обучения и развития персонала организации // *Управленческая экономика: теория и практика: сб. ст. Регион. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2018 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 3–7.*
2. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // *Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (26–27 апреля 2017 г.). Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2017. С. 137–143.*
3. *Егорова Т.Н., Кудрявцева Т.В.* Карьера в системе организационно-управленческой деятельности // *Достижения и перспективы развития вузовской науки: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. (30 января 2018 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 185–190.*
4. *Егорова Т.Н., Семенов М.Ю.* Модели управления карьерой // *Проблемы управления современной экономикой: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 декабря 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 191–195.*

5. Рыбаков А.С., Егорова Т.Н. Малый бизнес: формы сотрудничества и подготовки кадров // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 159–163.

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМ СОСТОЯНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

К.К. Самышкина, магистрант,

О.Е. Рассанова, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье обоснована необходимость и раскрыто содержание управления финансовым состоянием предприятия; обозначены отдельные аспекты управления финансовым состоянием организации в разрезе ключевых функций управления: планирование и прогнозирование, учет, анализ, контроль.

Ключевые слова: финансовое состояние; управление; финансовое планирование; финансовый учет; анализ.

Современные условия функционирования предприятий, обусловленные высокой стоимостью привлечения капитала и рисками, сопряженными с обеспечением его эффективного использования, вызывают потребность в формировании системы управления финансовым состоянием, что становится основой успешного бизнеса. Особое внимание к вопросам управления финансовым состоянием возрастает в условиях кризисных проявлений в экономике, когда потенциальна угроза нарушения финансового равновесия и несостоятельности предприятий, что в итоге снижает эффективность их деятельности [4].

Управление финансовым состоянием предприятия понимается как комплекс целенаправленных действий по обеспечению устойчивости финансового состояния, сбалансированности его активов и пассивов, доходов и расходов, что способствует финансированию саморазвития. Управление позволяет обеспечивать такое функционирование предприятия, при котором достигаются цели развития при оптимальном их финансовом обеспечении.

Система управления финансовым состоянием предприятия представлена на рис. 1. Ее основу формирует нормативно-правовое обеспечение в сфере управления финансами организации, в рамках которого

субъектами управления реализуется финансовая политика, применяются методы, инструменты управления в отношении объектов управления, в качестве которых выступают финансовые отношения, финансовые ресурсы и их источники, денежный оборот и кругооборот капитала, риски предприятия, связанные с угрозой банкротства.

Управление осуществляется в определенном временном интервале, что предопределяет выделение нескольких фаз в его системе: планирование, учет, контроль, анализ, выработка оптимального управленческого решения из множества альтернатив, его реализация.



Рис. 1. Система управления финансовым состоянием предприятия

Начало управленческого цикла в любой системе связывают с планированием и прогнозированием. Планирование и прогнозирование как фаза и функция управления сводятся к перспективному анализу финансового состояния с целью его определения как итог финансово-хозяйственной деятельности в будущем.

Информационной базой для планирования и анализа выступают данные, сформированные в рамках финансового учета, характеризующие состояние объектов управления [1]. Ведущая роль в управленческой деятельности должна отводиться организации управленческого учета (рис. 2).

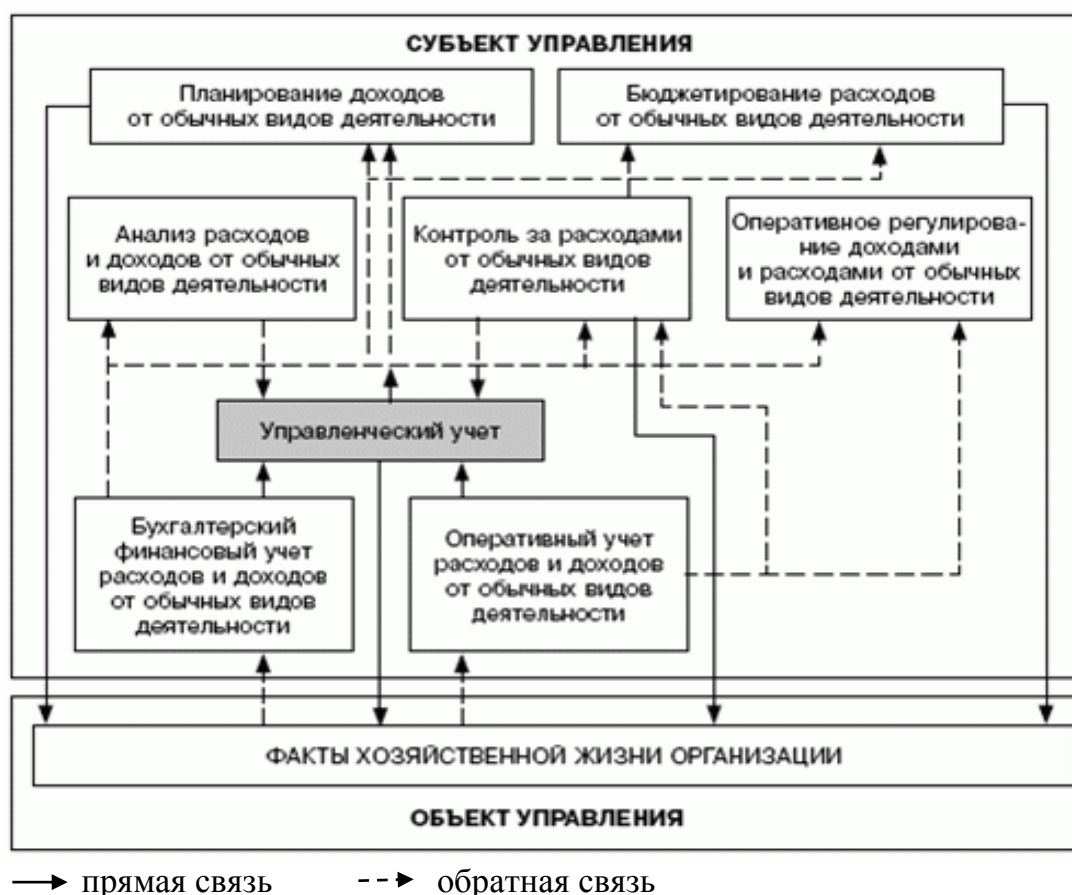


Рис. 2. Функции управления финансовым состоянием предприятия, реализуемые посредством управленческого учета

Поскольку ведение бухгалтерского финансового учета является обязательным, то управленческий учет определяется как его подсистема, имеющие общие объекты учета, но их отличает целевая направленность: для управленческого учета – это принятие управленческих решений в условиях обратной связи между субъектами и объектами управления на основе оперативной информации [2].

Сложность в реализации управленческого учета состоит в определении минимума данных, позволяющих субъекту управления получить представление о состоянии объекта управления. Проблематичным остается тот факт, что поскольку на предприятии могут быть одновременно реализованы три формы учета (финансовый, налоговый и управленческий), неоднородными могут оказаться и их данные, формируемые в соответствии с принципами реализации.

Цель анализа финансового состояния заключается в своевременном выявлении и устранении недостатков в финансовой деятельности предприятия с целью поиска резервов улучшения финансового состояния и повышения эффективности функционирования. Схематично логика анализа финансового состояния организации представлена на рис. 3.



Рис. 3. Структурная логика осуществления анализа финансового состояния организации

Исследуя свойства и состав объекта управления, сравнивая его параметры с рекомендуемыми значениями, тем самым, выявляя состояние объекта, факторы, вызвавшие его изменение, анализ финансового состояния выступает важнейшей функцией управления, связывающей весь управленческий функционал в единую логическую последовательность действий, направленных на достижение цели развития.

Отметим, что применяемые методы оценки финансового состояния как инструмент реализации его целей должны быть ориентированы на потребности субъекта анализа, который определяет целевую направленность исследования, преемственность его результатов. Кроме того, решения, которые в последующем будут приниматься по результатам оценки, выступают основой прогнозного анализа и ориентированы в будущее, носят вероятностный характер, что сопряжено с необходимостью учета факторов риска [3].

Результативность и качество оценки финансового состояния зависят от правильности выбора критериев и параметров оценки, всестороннего и объективного учета факторов, оказывающих влияние на их динамику, и правильной интерпретации полученных результатов.

Таким образом, методические основы управления финансовым состоянием предприятия складываются из отдельных частных методик реализации управленческого функционала и затрагивают предметную область финансового менеджмента.

Список литературы

1. *Гаврилова М.В., Гречишников Н.С.* Бухгалтерская финансовая отчетность организации как информационная основа анализа финансового состояния субъектов малого предпринимательства // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 53–59.

2. *Гаврилова М.В., Гречишников Н.С.* Финансовая отчетность предприятия как информационная база принятия управленческих решений // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 112–116.

3. *Качкова Т.Ю., Гаврилова М.В.* Теоретические подходы к понятию и сущности денежных потоков // Механизм обеспечения конкурентоспособности и качества экономического роста региона в условиях модернизации экономики: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2012. С. 157–162.

4. *Рассанова О.Е., Иванова М.С.* Теоретико-методические основы эффективности деятельности организации // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 248–253.

АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С.Ю. Семенов, студент; **И.О. Боганчикова**, канд. экон. наук
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье исследована сложившаяся система образования, переживающая непростой период обновления. Основной задачей на данном этапе является поиск правильного ответа на вопрос – каким должно быть управление образовательным учреждением сегодня, чтобы наилучшим образом способствовать демократии, формирующемуся гражданскому обществу, новому качеству национальной культуры и новому пониманию явления глобализации образования. На основе исследования системы управления в ГАПОУ ЧР «ЧПК им. Н.В. Никольского» Минобразования Чувашии определены сильные и слабые стороны работы; обоснованы рекомендации по повышению эффективности управления образовательной организацией посредством участия социальных партнеров, работодателей в укреплении материально-технической базы колледжа, открытия малого инновационного предприятия при колледже для привлечения студентов и преподавателей в предпринимательство, профессионального развития педагогических кадров, омоложения кадрового потенциала, позволяющие повысить конкурентоспособность выпускников и в целом колледжа на рынке труда.

Ключевые слова: управление; образование; структура управления; технологии обучения; цифровая экономика.

В России, как и во многих странах, переживающих переходный период, идут широкомасштабные социально-экономические реформы. Важной составляющей этих реформ являются реформы в системе образования.

В современном мире увеличивается значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества экономики и общества. Сегодня остро проявляется ведущая роль интеллектуальной деятельности, а значит, приоритетным становится образование высокого уровня. Роль образования на современном этапе развития России определяет задачи ее деятельности в условиях рыночной экономики, необходимость преодолеть отставание России от мировых стандартов.

Модернизация образования разворачивается и происходит в контексте общего современного процесса реформирования в самых разных сферах деятельности российского общества. Реформа образования проходит в тесном взаимодействии с другими реформами, одновременно являясь для них источником обеспечения необходимых кадров.

Система образования, являясь важнейшим элементом общественной жизни и государственного устройства, должна быть направлена на решение таких стратегических для страны задач, как: повышение уровня благосостояния граждан, обеспечение социальной стабильности, развития институтов гражданского общества, обеспечение безопасности граждан и государства, сохранение социально-культурной целостности и национальных особенностей российского общества, обеспечение потребности рынка труда в квалифицированных кадрах, участие в развитии национальной инновационной системы и обеспечение конкурентоспособности экономики.

Предмет исследования – система управления средним профессиональным образованием. Объект исследования – ГАПОУ ЧР «Чебоксарский профессиональный колледж им. Н.В. Никольского» Минобразования Чувашской Республики, одно из ведущих образовательных учреждений среднего профессионального образования Чувашии.

Управление образовательным учреждением подразумевает систематическое, планомерное, целенаправленное взаимодействие субъектов управления различного уровня в целях обеспечения эффективной деятельности образовательного учреждения. Совокупность скоординированных, взаимосвязанных между собой мероприятий, направленных на достижение образовательных целей организации, образует систему управления образовательным учреждением.

Необходимым фактором развития профессионального образования становится объективная, публичная, понятная система мониторинга и контроля качества образования, включающая наряду с государственной внешнюю независимую систему оценки качества образовательных учреждений, программ и результатов образования.

В числе приоритетных направлений развития образования в России обозначена подготовка высококвалифицированных кадров для экономики. Развитие цифровой экономики, интенсивное развитие и внедрение новых технологий ставит принципиально новые задачи перед профессиональным образованием. Формирование новой инфраструктуры профессионального образования и обучения, концентрация и оптимизация ресурсов для подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена – одно из перспективных направлений развития профессионального образования и в Чувашии [1–5]. Современное положение дел в управлении образованием Чувашии характеризуется наметившимся переходом от управления на основе предписаний к управлению на основе оценки и анализа процессов, происходящих в системе образования. При значительном количестве и кардинальной

значимости проводимых преобразований в условиях динамично меняющейся социально-экономической ситуации принятие эффективных управленческих решений невозможно без соответствующего информационного обеспечения. Сегодня в системе образования Чувашской Республики активно внедряются методы программно-целевого управления, программы развития образования стали нормой менеджмента, а внедрение процедур оценки качества позволяют получать объективные и сопоставимые данные. В российском образовании провозглашен принцип вариативности. Он дает возможность выбирать и конструировать педагогический процесс по любой модели, включая авторские. При этом важна организация диалога различных педагогических систем и технологий обучения, апробирование в практике новых форм.

В ГАПОУ ЧР «ЧПК им. Н.В. Никольского» Минобразования Чувашии созданы благоприятные условия для реализации образовательного процесса и качественной подготовки специалистов среднего звена. Организационно-правовое обеспечение образовательной деятельности колледжа осуществляется в соответствии с установленными при лицензировании требованиями. Колледж реализует десять основных образовательных программ подготовки специалистов среднего звена.

Вертикальная структура управления организации представлена четырьмя уровнями: директор – заместители – педагоги – учащиеся. Каждый нижестоящий уровень субъекта управления является одновременно и объектом управления по отношению к вышестоящему уровню. В колледже сформирован высококвалифицированный педагогический коллектив, способный обеспечить подготовку специалистов по специальностям в соответствии с требованиями ФГОС СПО. Система управления колледжем отвечает требованиям нормативно-правовой базы среднего профессионального образования и Устава колледжа. Структура управления колледжем отражает основные направления его деятельности и соответствует целям и задачам, стоящим перед учебным заведением, обеспечивает эффективность функциональных связей подразделений колледжа. Реализуемые в колледже программы подготовки, уровень и формы обучения соответствуют государственной лицензии. Структура подготовки специалистов в колледже отвечает потребностям организаций г. Чебоксары и Чувашской Республики. По всем специальностям подготовки разработаны и ежегодно обновляются профессиональные образовательные программы, содержание которых соответствует требованиям ФГОС и ОПОП.

Структура управления колледжем отражает направления его деятельности и соответствует целям и задачам, стоящим перед учебным

заведением, обеспечивает эффективность функциональных связей подразделений колледжа.

Проведенное исследование показало, что имеющийся потенциал колледжа позволяет справиться с возникающими внутренними и внешними рисками. Потенциал колледжа сдерживают ограниченные возможности финансирования стратегических целей и задач и слабая активность педагогических работников в финансируемых международных программах и грантовых проектах.

В целях улучшения управления колледжем в условиях формирования цифровой экономики предложены следующие мероприятия:

1) участие социальных партнеров, работодателей в укреплении материально-технической базы колледжа:

2) открытие малого инновационного предприятия при колледже ООО «ЧПК-Бизнес» для привлечения студентов и преподавателей в предпринимательство, позволяющего иметь дополнительный источник финансирования и повысить конкурентоспособность выпускников колледжа на рынке труда.

С целью внедрения современных технологий обучения для обеспечения подготовки квалифицированных специалистов на базе ГАПОУ «ЧПК им. Н.В. Никольского» можно предложить:

1) непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров – доля педагогических работников, повысивших квалификацию – не менее 25 % ежегодно.

2) омоложение кадрового потенциала – доля педагогических работников в возрасте до 35 лет к 2020 г. – 25 %.

3) активное использование проектной деятельности в обучении, игровые технологии, технологии учебного исследования.

Использование современных технологий обучения позволит повысить качество образовательного процесса, что в конечном итоге скажется на имидже образовательной организации.

Список литературы

1. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 01.05.2019). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.05.2019).

2. Об утверждении Концепции федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы: распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р.

3. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 2227-р.

4. Программа модернизации Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарский профессиональный колледж им. Н.В. Никольского» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики на 2018–2020 годы.

5. Федорова Л.П., Иванова Н.С. Инструменты улучшения управления системой образования в регионе // Проблемы управления современной экономикой: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 декабря 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 468–472.

УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ НА РЫНКЕ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ

А.А. Семенова, Е.С. Майорова, С.В. Алексеев,

И.Н. Абызов – магистранты

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

Исследованы проблемы управления эффективностью на рынке медицинских услуг в условиях конкуренции; выявлены особенности оценки результативности в сфере услуг; охарактеризованы условия и возможные мероприятия формирования конкурентной среды на различных уровнях рынка медицинских услуг; выделен ряд характеристик – «Система семи функций», – посредством которых с высокой степенью достоверности описывается состояние эффективности деятельности медицинской организации; определены перспективные ориентиры повышения результативности медицинского учреждения посредством обеспечения наличия квалифицированных врачей и консультационных услуг, возможности лечиться в том же медицинском учреждении после проведения обследования.

Ключевые слова: управление; медицинские услуги; эффективность; медицинская организация; конкуренция; здравоохранение; конкурентная среда.

Актуальность темы исследования заключается в том, что эффективность и конкурентоспособность – понятия универсальные для любого рынка товаров и услуг. Вместе с тем определенная отрасль хозяйствования накладывает специфические ограничения при формировании конкурентной среды либо оценки эффективности. Если конкурентоспособность товара потребитель либо эксперт способен оценить непосредственно, то оценка услуги производится опосредованно [4; 5].

Некоторые особенности оценки эффективности и конкурентоспособности медицинских услуг заключены в следующем:

- объектом оценки является деятельность организации, предоставляющей медицинские услуги;
- оценка услуг связана с оценкой качества процесса и технологии обслуживания;
- оценка деятельности медицинских работников непосредственно потребителем;
- оценка временных характеристик предоставления медицинской услуги;
- оценка предоставленной услуги по соответствию стандартам качества обслуживания (условия и культура обслуживания);
- оценка и интегрирование субъективных мнений пациентов, получивших разовую медицинскую услугу [2].

Исходя из изложенного, следует заключить, что в эволюционном развитии системы здравоохранения Российской Федерации на этапе первого десятилетия XXI в. в сфере предоставления медицинской помощи отсутствует как сама конкурентная среда производства и потребления медицинских услуг, так и реальные условия, позволяющие сформировать такую среду. Наличие сферы конкуренции в условиях производства и потребления медицинских услуг, повышение эффективности лечебно-профилактических учреждений и медицинских практик особенно важны при перспективном развитии отечественной системы здравоохранения в условиях глобализации [1; 3].

Создание условий конкуренции в системе здравоохранения, запуск механизмов цивилизованного соперничества между врачами, наконец, управление эффективностью медицинских учреждений и врачебных практик – задачи, без осмысливания и решения которых невозможны качественные изменения в теперешнем состоянии отечественного здравоохранения. С позиций системности и комплексного подхода конкурентные преимущества медицинских услуг обеспечиваются правовыми, профессиональными, технологическими, рыночными, научными, экономическими, организационными, психологическими и другими аспектами, а также их системным соотношением [2; 3].

Поле привлекательной и умеренной конкуренции на рынке медицинских услуг может быть сформировано при выполнении ряда обязательных условий, к некоторым из которых отнесены приведенные в таблице.

Условия формирования конкурентной среды на рынках медицинских услуг

Виды и уровни управления	Некоторые условия и возможные мероприятия
1	2
Уровень пациента	• право свободного выбора врача; • обеспечение свободного доступа пациентов в медицинские учреждения и во врачебные практики; • равный гарантированный доступ к выбору поставщиков медицинских услуг; • защита прав пациентов; • система медицинского страхования; • система вневедомственного контроля качества медицинской помощи
Врачебный уровень	• лицензирование врачей; • стандартизация медицинской деятельности; • право лечебных учреждений и частнопрактикующих врачей зарабатывать и иметь прибыль; • система фиксированных контрактных гонораров с предварительной оплатой; • партнерские права медицинского персонала; • открытый наем медицинских работников; • принятие профессиональных этических норм
Уровень медицинского учреждения	• аккредитация медицинских учреждений; • повышение качества стратегических управленческих решений; • свобода приспособления функций и организационной структуры ЛПУ к динамичным рынкам медицинских услуг; • свобода учреждений здравоохранения на самофинансирование и независимую деятельность; • система непрерывного обучения кадров
Научные, экономические и информационные задачи	• научное обоснование моделей конкуренции в сфере производства и потребления медицинских услуг; • экономические методы управления медицинскими учреждениями; • свобода коммерческого инвестирования в сектор здравоохранения; • информационная открытость рынка медицинских услуг
Административно-управленческие и организационные мероприятия	• демополизация предоставления медицинской помощи; • устранение административного разделения и вертикального интегрирования медицинских учреждений и служб; • приватизация медицинских учреждений; • интеграция служб первичной медико-санитарной помощи; • реализация оптимальных и функциональных решений по реструктуризации учреждений и служб первичной медико-санитарной помощи; • открытие ранее закрытых (ведомственных) медицинских учреждений для всех граждан

1	2
Государственное регулирование	• разработка законодательства, создающего условия, гарантии и стимулы для предпринимательства, конкуренции и структурной перестройки системы здравоохранения; • переориентация новых программ и проектов в области здравоохранения с вертикально координированных учреждений на уровень центров первичной медико-санитарной помощи; • регулирование конкурентной среды на рынках медицинских услуг; • система адресных социальных гарантий в получении медицинской помощи отдельными категориями населения

Создание условий формирования конкурентной среды в медицине, становление и развитие конкурентоспособности медицинских услуг и медицинского труда – эффективный инструмент на пути качественного изменения производственных отношений в самой отрасли здравоохранения и, самое главное, абсолютно необходимое условие формирования маркетинговых отношений между пациентом и врачом.

В самом широком понимании эффективность медицинского учреждения (врачебной практики) может быть рассмотрена и оценена с двух позиций: во-первых, в границах взаимодействия с подобными себе организациями, выступающими в роли реальных конкурентов, во-вторых, что более важно – в рамках самостоятельной деятельности учреждения, в сфере его внутренней среды. Отсутствие на практике сформированной конкурентной среды в отечественном здравоохранении делает бессмысленным исследование двух и более субъектов системы как конкурентов. Поиск и исследование определенных критериев эффективности внутри самого лечебно-профилактического учреждения (врачебной практики) – это путь, который, по нашему убеждению, сегодня наиболее доступен и результативен в плане выработки и реализации управленческих решений по организации опережающего («реактивного») производства медицинских услуг. В перспективе, при становлении реальной конкурентной среды на рынках медицинских услуг, такие лечебно-профилактические учреждения изначально будут обладать высокой степенью эффективности и конкурентоспособности.

Опираясь на известные модели, отображающие суть рыночных взаимоотношений между врачом и пациентом, мы выделили ряд характеристик («Система семи функций»), посредством которых с высокой степенью достоверности описывается состояние медицинской организации (врачебной практики), состояние, определяющее уровень возможной ее конкурентоспособности и эффективности:

* Целевая функция – характеризуется видом производимого продукта, конкретной медицинской услугой, определяемой в соответствии с потребностями общества, рынка медицинских услуг и пациентов.

* Лицензионная функция – обеспечивается законодательным подтверждением заниматься данным видом деятельности.

* Аккредитационная функция – определяется отнесением специалиста к определенной специальности, медико-профессиональной группе.

* Деонтологическая функция – непосредственно характеризует уровень конкурентоспособности учреждения по степени квалификационных и субъектно-личностных параметров производителя медицинских услуг и спецификой пациентов, уровнем их платежеспособности.

* Экономическая функция – характеризуется уровнем спроса на медицинскую услугу.

* Технологическая функция – реализуется в форме конкретной медицинской деятельности.

* Функция результативности – включает в себя интегрированные и структурированные характеристики деятельности учреждения.

На первый взгляд, говорить о прибыли в медицинской деятельности, связанной, как известно, с жизнью и здоровьем человека, не вполне этично. Вместе с тем, характеризуя медицинскую деятельность такими понятиями, как «качество медицинских услуг», «эффективность медицинской помощи», «рациональное использование ресурсов здравоохранения», исследователь невольно соотносит функционирование системы здравоохранения в целом или конкретного субъекта этой системы с некими экономическими составляющими. «Бесплатность медицинской помощи» – категория, скорее всего, являющаяся социальной характеристикой, чем научно обоснованной экономической составляющей отношений в сфере производства и потребления медицинских услуг.

Экономические издержки при оказании потребной медицинской помощи, прибыльность при производстве медицинских услуг ни в коей мере не могут быть соотнесены с жизнью человека либо состоянием пациента, который нуждается в такой помощи.

Выделяется связь между прибылями и перспективами, открывающимися перед предпринимателями. В здравоохранении такие перспективы, связанные с прибыльностью, могут рассматриваться в границах структурных преобразований и эффективности использования ресурсов. Необходимыми условиями создания и развития конкурентной среды в сфере предоставления медицинских услуг являются доступ к достоверной информации о качестве предоставляемой медицинской

помощи в различных учреждениях; повышение эффективности деятельности структур государственного регулирования и контроля, устранение административных барьеров; создание более совершенного механизма разграничения бесплатной медицинской помощи гарантированного объема и качества платных медицинских услуг, определение в том числе перечня государственных и муниципальных медицинских организаций, имеющих право оказывать платные медицинские услуги; установление нормативно-правовыми актами правил предоставления государственными медицинскими организациями платных медицинских услуг населению, исключение при этом возможности замещения ими бесплатной медицинской помощи.

В целом репутацию медицинского учреждения определяют квалифицированные врачи, наличие консультационных услуг и возможность лечиться в том же медицинском учреждении после проведения обследования.

Таким образом, в системе управления эффективностью для построения и управления конкурентной средой производства и потребления медицинских услуг в учреждении следует повысить роль стимулов, способствующих созданию условий продуктивной конкуренции.

Список литературы

1. Лалу Ф. Открывая организации будущего / пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 528 с.
2. Решетников А.В., Шамигурина Н.Г., Шамигурин В.И. Экономика и управление в здравоохранении: учебник и практикум для вузов / под общ. ред. А.В. Решетникова. М.: ЮРАЙТ, 2018. 303 с.
3. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник по специальности «Менеджмент организации»: Эксклюзивные технологии формирования стратегии повышения конкурентоспособности организации: теория, методика, практика. 2-е изд., испр. и доп. М.: ЭКСМО, 2015. 378 с.
4. Федорова Л.П., Агафонова С.Н. Социально-экономическая эффективность управления персоналом: монография. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2010. 164 с.
5. Федорова Л.П., Калинина Г.В. Методы оценки эффективности управления конкурентоспособностью предприятия // Экономические науки. 2008. № 42 (5). С. 204–208.

ОБОРОТНЫЕ СРЕДСТВА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ И ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

А.А. Семенова, магистрант, **О.Е. Рассанова**, канд. экон. наук, доц.

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье раскрыты содержание и значение оборотных средств с позиции обеспечения высокоэффективного функционирования субъекта бизнеса (организации), результативного управления им. Авторами на основе изучения исторических и современных определений ситематизированы подходы к трактовке исследуемого понятия, на основе которых сформулировано его авторское определение.

Ключевые слова: оборотные средства; оборотный капитал; управление; экономическая категория; денежные средства.

Достижение устойчивости экономического развития, что является конечной целью любой организованной экономической системы, предполагает обязательность повышения эффективности использования всех рыночных инструментов, определение и использование всех ресурсных возможностей как основы экономического развития любого предприятия, организации, фирмы [4]. Оборотные средства выступают составной частью ресурсного потенциала любого субъекта бизнеса, играя важную роль в его функционировании и развитии [2]. Современная организация, начиная и планируя свою деятельность, должна располагать определенной суммой денежных средств, обеспечивая надлежащие денежные потоки [3]. Эффективность деятельности организации, ее платежеспособность и финансовая устойчивость во многом зависят от использования фондов и, в первую очередь, от использования оборотных средств. Наличие достаточных оборотных средств считается важной предпосылкой для нормальной деятельности организации, особенно в сегодняшних рыночных условиях.

Оборотный капитал давно занимает одно из центральных мест среди проблем, стоящих перед обществом, эта категория волнует экономическую науку и хозяйственную практику уже много лет. Основы теоретических исследований природы оборотного капитала были заложены еще в конце XVIII в. представителями классической политической экономии А. Смитом, Д. Рекардо, К. Марксом и совершенствуются учеными до сих пор. Впервые термин «оборотные средства» применил А. Смит, который в своем труде «Исследование о природе и

причинах богатства народов», опубликованном в 1776 г., написал, «что оборотные средства приносят доход хозяевам в процессе их обращения». После него другой ученый-экономист, Д. Рекардо, продолжил изучение понятия «оборотные средства». Рекардо предложил разграничить капитал на основной и оборотный. К. Маркс полагал, что оборотный капитал равен размеру капитала, который затрачивается на труд.

Оборотные средства на предприятии выступают в форме авансирования денежных средств. Они принимают участие в создании стоимостной оценки бизнеса. К понятию «оборотные средства» относятся все текущие активы, которые постоянно участвуют в операциях организации в течении одного года и отражаются в ее бухгалтерской отчетности [1].

Исследованию сущности, содержания оборотных средств как экономической категории, проблем и путей повышения эффективности их использования на уровне организации посвящены труды многих российских и зарубежных ученых. Особое место среди них занимают исследования И. Ансоффа, В.Н. Арзумановой, Е.Ф. Базык, О.В. Баскаковой, А.Л. Бобылева, А.П. Гарнова, В.Д. Грибова, О.В. Ефимовой, Н.Н. Илышевой, В.В. Коршунова, А.И. Нечитайло, М. Портера, С.М. Пястолова, Ю.И. Растовой, Г.В. Савицкой, Н.А. Сафронова и др. Изучение и систематизация существующих точек зрения современных ученых на понятие «оборотные средства» позволяет обозначить три подхода к их трактовке (таблица).

В соответствии с высказываниями классиков и современных экономистов оборотным средствам дается множество определений, но их основная суть сводится к трем подходам.

Согласно первому, традиционному подходу, оборотные средства приравниваются к понятиям «оборотный капитал» и «оборотные фонды», т.е. оборотные средства предназначены для того, чтобы образовывать оборотный капитал с целью его потребления, при этом оборотный капитал предприятия может не раз менять свою форму в течении одного операционного цикла.

Согласно другому подходу выявляется экономическое содержание оборотных средств, поскольку их рассматривают как активы (сырье, топливо, энергию, материалы, полуфабрикаты, продукты незавершенного производства), иначе говоря, материально-производственные запасы в объеме и номенклатуре, позволяющим снабдить первый производственный цикл, т.е. оборотные средства – это средства, которые имеют стоимостную оценку согласно ее совокупности с материально-вещественными ценностями, которые используются для предметов

труда и могут действовать в натуральной и вещественной форме в течение одного цикла производства.

Подходы к характеристике понятия «оборотные средства»

Характеристика подхода	Определение	Авторы
1. Традиционный подход: - оборотные средства, оборотный капитал и оборотные фонды используются как синонимы; - понятие оборотных средств приравнено к понятию оборотного капитала	Оборотные средства – это часть капитала, денежные средства, авансированные в оборотные производственные фонды и фонды обращения	В.В. Ковалев О.Ю. Мамедов Д.С. Моляков И.В. Пещанская И.А. Пиличев А.К. Раицкий И.В. Сергеев А.Д. Шеремет и др.
2. Экономический подход: - отражает экономическую природу оборотных средств; - основан на возобновляемости оборотных средств в течение цикла	Оборотные средства – это активы предприятия, возобновляемые с определенной регулярностью для обеспечения текущей деятельности, вложения в которые оборачиваются в течение одного производственного цикла	А.А. Володин В.Н. Данилина В.П. Самарина и др.
3. Финансовый (бухгалтерский) подход: - нивелируется разница между оборотными средствами и оборотными фондами; - основан на одномоментном использовании оборотных средств	Оборотные средства – это активы, к которым согласно статьям бухгалтерского баланса относятся производственные запасы, незавершенное производство, запасы готовой и отгруженной продукции, дебиторская задолженность, наличные деньги в кассе и денежные средства на счетах предприятия	Е.Н. Клочкова С.В. Паранин П.А. Кочетов и др.

Исходя из содержания финансового подхода, оборотные средства, помимо всего вышеперечисленного, включают в себя еще и нереализованную готовую продукцию, средства в расчетах, денежные средства.

Таким образом, с одной стороны, оборотные средства – это совокупность активов предприятия, с другой стороны – денежная оценка этих активов, предопределяющая часть капитала, который должен быть авансирован в производство. Эти средства функционируют только в одном производственном цикле и полностью переносят свою стоимость на вновь изготовленный продукт (рис. 1).

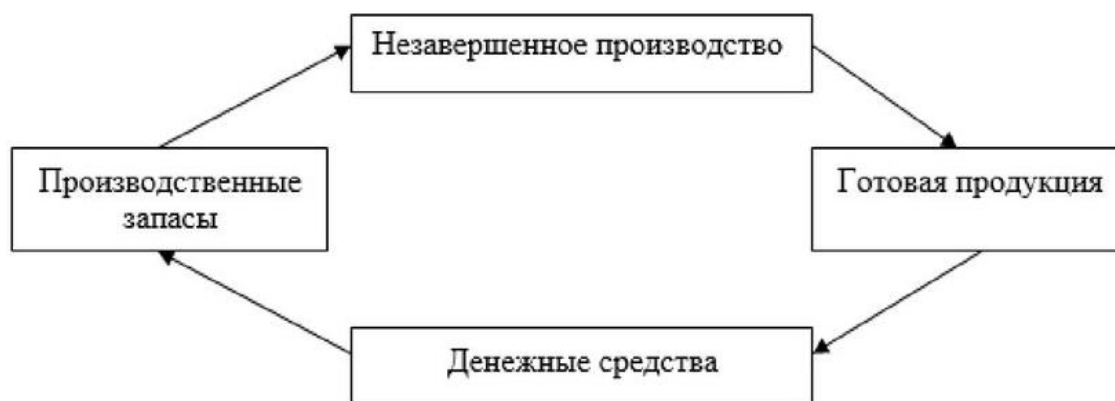


Рис. 1. Кругооборот оборотных средств предприятия

Оборотные средства и политика управления ими основывается прежде всего на том, чтобы обеспечить эффективную деятельность в текущем плане предприятия.

В процессе ведения финансовой и коммерческой деятельности огромное значение уделяется составу оборотных средств предприятия. Как составная часть ресурсного потенциала предприятия, оборотные средства имеют сложный состав и структуру. На рис. 2 приведена схема классификации оборотных средств предприятия. Оборотные средства представлены в виде оборотных производственных фондов и фондов обращения.

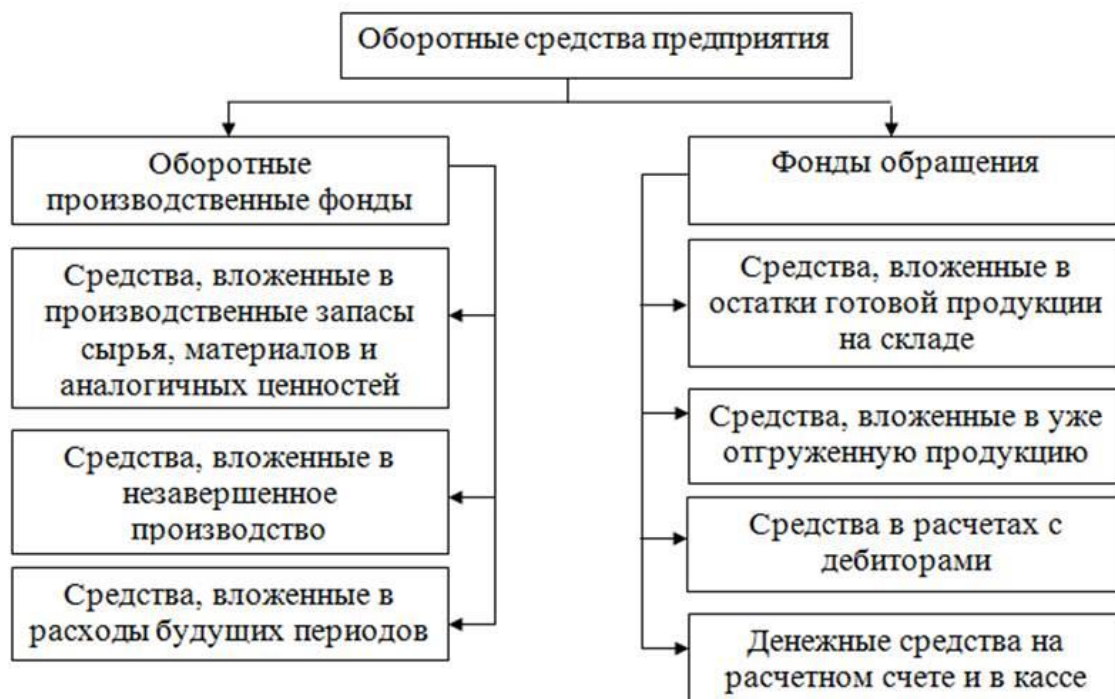


Рис. 2. Состав оборотных средств предприятия

К основным элементам оборотных средств относятся: производственные запасы, незавершенное производство и расходы будущих периодов, что в совокупности формирует оборотные производственные фонды. Также к оборотным средствам относятся такие текущие активы, как запасы, дебиторская задолженность, денежные средства, размещенные на расчетном счете и в кассе. При этом оборотные средства участвуют только в однократном производственном процессе, могут менять натуральную и вещественную форму.

Основная роль оборотных средств связана с тем, чтобы обеспечить непрерывность и ритмичность производства на предприятии.

От эффективности управления оборотными средствами организации зависит вся ее дальнейшая деятельность и ее финансовое положение, точнее его устойчивость.

Оборотные средства предприятия – это общая совокупность доходов в виде денежных средств и поступлений из внешних источников финансирования для того, чтобы предприятие могло выполнять финансовые обязательства. Они считаются важным источником для того, чтобы предприятие могло расширить свое производство.

Наша авторская трактовка понятия оборотных средств заключается в том, что оборотные средства – это средства предприятия, к которым относятся текущие активы, имеющие в своем составе запасы, дебиторскую задолженность, краткосрочные финансовые вложения, денежные средства и прочие оборотные средства, которые необходимы для обслуживания хозяйственной деятельности субъекта бизнеса и для его дальнейшего развития.

Таким образом, оборотные средства – это активы имущественного характера в своей совокупности, которые обеспечивают коммерческую и производственную деятельность предприятия и которые полностью потребляются в течение одного производственного цикла в результате его производственно-коммерческой деятельности.

Список литературы

1. Гаврилова М.В., Гречишников Н.С. Финансовая отчетность предприятия как информационная база принятия управленческих решений // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 112–116.

2. Иванов А.О., Рассанова О.Е. Ресурсный потенциал как экономическая категория // Экономика и управление в контексте реиндустриализации:

теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 92–96.

3. Качкова Т.Ю., Гаврилова М.В. Теоретические подходы к понятию и сущности денежных потоков // Механизм обеспечения конкурентоспособности и качества экономического роста региона в условиях модернизации экономики: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (12 декабря 2011 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2012. С. 157–162.

4. Рассанова О.Е., Алексеева К.Г. Финансово-экономические аспекты развития организации // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 242–247.

АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

**Д.С. Семериков, В.Г. Степанов,
О.А. Иванов, Ф.С. Карзанов – магистранты
Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)**

Исследованы аспекты организационно-управленческой деятельности современной организации, выявлены актуальные проблемы организации труда и управления в российских компаниях: усложнение процесса принятия решений в области ценообразования из-за работы в условиях кризиса; недостаточная проработка системы управления качеством на российских предприятиях; проблемы устаревших основных фондов, особенно на крупных промышленных предприятиях в различных отраслях; слабо проработанный подход к созданию и продвижению корпоративной социальной ответственности российскими компаниями, невысокий уровень системы подбора и отбора кадров, отсутствие умения принимать управленческие решения в условиях высокой неопределенности; определены рекомендации по их решению.

Ключевые слова: организационно-управленческая деятельность; организация; управленческие решения; корпоративная социальная ответственность; предпринимательство; эффективность.

Предпринимательская деятельность – важная часть в экономике и необходима для выполнения комплекса торгово-операционных связей. В организации деятельности участвуют юридические и физические

лица, занимающиеся коммерческим предпринимательством, изучением спроса, изучением рынка сбыта, поставщиков и т.д. Объектами коммерческой деятельности могут выступать: товары и услуги. Предпринимательская деятельность регламентируется Гражданским кодексом РФ, законами, правилами, выполняется на основе принципов: улучшения обслуживания, оптимальности управленческих решений, доходности, прибыльности [4; 5].

В предпринимательской деятельности немаловажную роль играет деловой этикет. При управлении коммерческой деятельностью общение предполагает равномерность, равноправие партнеров которое подтверждается финансовой устойчивостью [1–3]. В соответствии с этим для организации предпринимательской деятельности необходимо выполнять следующие задачи:

1. Формировать отношение с партнерами на выгодных условиях.
2. Повышать эффективность договоров, укреплять договорные связи.
3. Повышать уровень работы коммерческого спроса специалистами коммерческих служб.

В условиях рыночной экономики изучение спроса и его формирование позволяет рационально распределить торговые ресурсы по региону, тем самым воздействуя на промышленность, а главное, расширить ассортимент в оптовом звене. При прогнозировании спроса необходимо определить количество конкурентов, их расположение и работу с поставщиками.

Управление – это процесс воздействия на систему с целью поддержания заданного или перевода ее в новое состояние [1].

Система управления:

- 1) механизм такого воздействия;
- 2) совокупность всех элементов, подсистем и их взаимосвязей, а также процессов, обеспечивающих функционирование организации в заданном направлении.

При этом любая система управления должна иметь четыре элемента:

1. Выход основной системы.
2. Воспринимающее устройство, измеряющее и передающее информацию о состоянии выхода.
3. Канал обратной связи.
4. Блок управления, сравнивающий фактический и заданный выход и в случае необходимости вырабатывающий управляющее воздействие (рисунок).

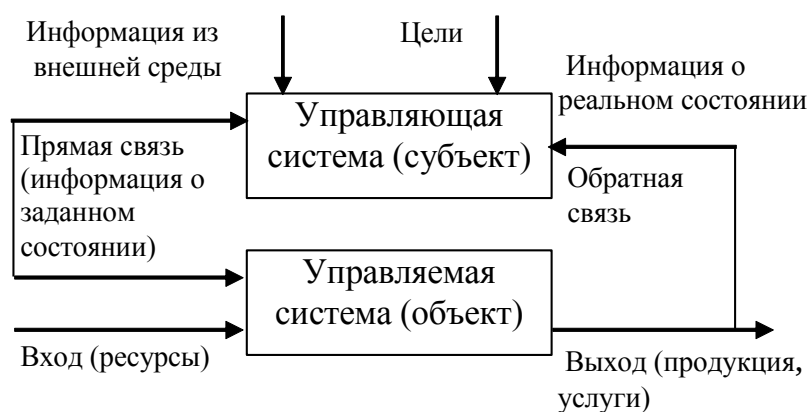


Схема системы управления организации

Очевидно, что именно система управления организации имеет возможность адекватно реагировать на внешние и внутренние воздействия, что придает организации способность к адаптации в изменяющихся условиях, делает ее саморегулируемой.

В настоящее время в составе системы управления организации выделяют следующие подсистемы:

- 1) структура управления;
- 2) техника управления;
- 3) функции управления;
- 4) методология управления.

При этом систему управления можно рассматривать как с позиции статики, т.е. как некий механизм (механизм управления), так и с позиции динамики, как управленческую деятельность.

Структура и техника управления являются элементами механизма управления и включают в себя соответственно:

- функциональную и организационную структуру, схему организационных отношений, профессионализм персонала;
- компьютерную и оргтехнику, мебель, каналы передачи информации (сети связи), систему документооборота.

Структуру управления можно рассмотреть отдельно, а в отношении техники управления следует отметить, что стройность и действенность системы управления в немалой степени зависит от системы документооборота предприятия. От нее напрямую зависит и число ошибок учета и планирования, и оперативность реагирования на определенное воздействие. «Бумажная» бухгалтерия неизбежно отстывает перед «компьютерной». Неизбежно уходит в прошлое «наказуемость» инициативы. Доказано на практике и находит все более широкое практическое применение понимание того, что функциональность организации рабочего места повышает производительность труда работника

и управленца не только технически, но и в результате получения ими положительного эмоционального настроя [2].

Процесс управления, как элемент управленческой деятельности, включает в себя: систему коммуникаций, разработку и реализацию управленческих решений, информационное обеспечение. А также включает в себя цели, законы, принципы, методы и функции, технологии управления и практику управленческой деятельности. Основной задачей системы управления организации ставится формирование профессиональной управленческой деятельности. Как процесс управленческая деятельность – это совокупность действий, ведущая к образованию и совершенствованию связей между частями системы.

В целом за последние годы развития организационно-управленческой деятельности можно выделить ряд ключевых проблем современного менеджмента.

Работа в условиях перманентного кризиса с тенденцией к ухудшению экономической обстановки усложняет процесс принятия решений в области ценообразования. Скачки курса валют зачастую приводят к намеренным задержкам отправки сырья и материалов по контрактам с целью понять динамику роста цен, что усложняет работу компаний-заказчиков. Такие задержки в промышленности могут достигать 4–5 месяцев, существенно задерживая, например, строительство новых заводов.

Недостаточная проработка системы управления качеством на российских предприятиях. На данный момент TQM в основном сводится к созданию служб ОТК, что не является достаточным для грамотного управления производственными процессами на предприятии в целях достижения поставленных целей. Актуальной остается проблема уставших основных фондов, особенно на крупных промышленных предприятиях в различных отраслях, от самолетостроения до производства продукции. В последнее время с учетом действия санкций и роста курса валюты вопрос решения этой проблемы стал еще более острым.

Слабо проработанный подход к созданию и продвижению корпоративной социальной ответственности российскими компаниями. В странах Европы, Америки вопросы корпоративной ответственности занимают серьезное место в системе приоритетов компании, в нашей же стране они только начинают прорабатываться, оставляя на первом месте получение прибыли. В большинстве компаний до сих пор плохо разработана корпоративная культура, что отрицательно сказывается на управлении персоналом и результатах деятельности.

Слабо проработанная система подбора и отбора кадров. На практике часто возникает проблема неграмотного подбора персонала, что неминуемо влечет за собой проблемы в процессе работы компании и людей в

сформированной команде. Данная проблема приводит к возникновению конфликтов интересов и повышению частоты увольнений.

Отсутствие умения принимать управленческие решения в условиях недостаточности информации и высокой неопределенности.

Отсутствие глобальных подходов к обучению менеджменту в соответствии с мировыми требованиями.

Нежелание и неспособность российских руководителей делегировать полномочия в случае необходимости.

Нежелание прибегать к помощи специализированных компаний по консалтингу в связи со страхом раскрытия важной информации.

Страх перед нововведениями и неготовность к риску.

Недостаточная на данный момент подготовка риск-менеджеров.

Неумение применять современные подходы, методы и приемы, применяемые в развитых странах к менеджменту.

Непроработанный на современном этапе подход к информационному управлению.

Все эти проблемы отрицательно сказываются на работе российских предприятий, поэтому организационно-управленческая деятельность организации должна быть направлена на решение основных задач с помощью человеческих ресурсов, необходимых при выполнении поставленной стратегической цели самой компании.

Список литературы

1. *Алиев В.Г.* Теория организации: учебник. М.: Экономика, 2017. 432 с.
2. *Балашов А.П.* Основы теории управления: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. 280 с.
3. *Борисова В.В., Ларионов В.Г.* Теория организации: учебник. М.: Дашков и К°, 2014. 308 с.
4. *Михайлова В.П., Федорова Л.П.* Подходы к разработке и реализации стратегического развития предприятия // Проблемы управления современной экономикой: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 декабря 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 331–335.
5. *Федорова Л.П., Калинина Г.В.* Методы оценки эффективности управления конкурентоспособностью предприятия // Экономические науки. 2008. № 42 (5). С. 204–208.

ПРИБЫЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ И ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

А.Г. Скворцова, М.А. Мадеева – магистранты
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Как экономическая категория прибыль давно занимает одно из центральных мест в проводимых научных исследованиях. Выступая целевым ориентиром деятельности любого коммерческого хозяйствующего субъекта, прибыль занимает особое место в системе управления организацией, выступая в роли целевого объекта управления. В статье систематизирована эволюция концепций экономической сущности прибыли; обозначены современные подходы к ее трактовке; охарактеризованы подходы к управлению прибылью организации.

Ключевые слова: прибыль; доход; финансовый результат; управление; распределение.

Базовым принципом существования и развития любого предприятия в условиях рынка является обеспечение безубыточного ведения деятельности и получение прибыли в размере, достаточном для устойчивого развития коммерческой организации, ее гибкости и маневренности. В современных условиях хозяйствования предприятия обладают экономической свободой в принятии решений относительно профиля деятельности, объема и структуры производимой продукции, политики ценообразования, организации производства и сбыта, выбора целевой аудитории и т.п., руководствуясь принципом рациональности, направляют свой экономический потенциал на достижение успеха, мерой которого выступает размер прибыли [3].

В условиях рыночной экономики финансовый аспект деятельности субъекта хозяйствования выдвигается на первый план. Роль прибыли при этом существенно возрастает. Прибыль – непосредственная цель функционирования коммерческой организации и одновременно конечный финансовый результат ее предпринимательской деятельности, выступающий следствием динамики всех показателей деятельности предприятия и характеризующий эффективность предпринимательского дела [2]. В этой категории находят отражение все стороны деятельности хозяйствующего субъекта (снабженческая, производственная, сбытовая, инвестиционная), эффективность использования его ресурсного потенциала, взаимодействие с партнерами, финансовое состояние и т.п.

Различные представители науки трактуют понятие «прибыль» по-разному, данная фундаментальная категория является предметом исследования многих отечественных и зарубежных ученых-экономистов с самых истоков возникновения экономической науки.

Еще Платон и Аристотель, исследуя процессы накопления денег в обществе, осмысливали содержание данной категории. Но первые попытки объяснить экономическую природу данного понятия связываются в XVI–XVII вв. с меркантилистами, наиболее яркие их представители – англичанин Т. Манн и француз Ж.-Б. Кольбер. Ф. Кенэ, А.Р. Жак Тюрго – искали истоки прибыли в отличие от меркантилистов в земледелии.

Концептуальные основы прибыли были заложены в трудах представителей классической школы – А. Смита, Д. Риккардо, которые источником прибыли обозначили производство и пришли к выводу, что прибыль – это то, что не оплачивается рабочим, изменение прибыли напрямую зависит от заработной платы. Д. Кларк и В. Рашер рассматривали прибыль как предпринимательскую заработную плату.

Западные экономисты (А. Смит, Д. Риккардо, Дж. Хикс, Ж.-Б. Сэм) рассматривали прибыль как «глобальный финансовый результат», который обозначался как прирост или уменьшение стоимости имущества при постоянном капитале при условии, что на конец и начало периода кредиторская задолженность будет погашена. По мнению Дж. Хикса, прибыль – это сумма, которую можно израсходовать в течение определенного периода времени и в итоге достаток будет таким же, как и в начале [3].

Проведенные исследования хронологии изменения подходов к изучению сущностного содержания прибыли позволяют заметить, что по мере развития экономической науки содержательная часть данного понятия постоянно пересматривалась и усложнялась. До сих пор эта экономическая категория привлекает исследователей, при этом большинство из них связывают данное понятие с затратами разного рода, трактуя его как превышение (избыток) над производственными затратами.

Как экономическая категория прибыль характеризует финансовый результат деятельности организации. Прибыль – это показатель, наиболее полно отражающий эффективность процесса производства, структуру, объем и качество производимой продукции, работ, услуг, состояние производительности труда, уровень себестоимости продукции.

Прибыль – это один из основополагающих финансовых показателей плана и оценки экономико-хозяйственной деятельности организаций. За счет прибыли производится деятельность по научно-

техническому прогрессу и социально-экономическому развитию организации, производится увеличение фонда оплаты труда их работников [1].

Прибыль как экономическая категория выступает:

- в качестве основной цели деятельности предприятия;
- показателем, оценивающим деятельность предприятия;
- источником совершенствования организации и источником финансирования ее работы.

Характеристика прибыли как экономической категории приведена на рис. 1.



Рис. 1. Характеристика прибыли как экономической категории

Прибыль составляет основу для экономического развития предприятия и тем самым способствует укреплению финансовых отношений между всеми участниками коммерческой деятельности. Процесс управления прибылью считается одним из важных. Организация при получении прибыли сама решает о предстоящем использовании прибыли. В основном использование прибыли направлено на дальнейшее развитие предприятия.

В рамках управления прибылью организации осуществляется выполнение стандартных функций менеджмента по отношению к прибыли: анализ прибыли, целеполагание, планирование прибыли, организация, мотивация, координация, контроль планов по прибыли [4].

Принципы управления прибылью сводятся к следующему:

- прибыль, которая образуется в результате производственной и

хозяйственной деятельности, должна распределяться между предприятием и субъектами хозяйствования;

- прибыль для государства поступает через бюджетные фонды;
- прибыль, которая осталась после распределения и уплаты налогов, не должна приводить к снижению производства;
- прибыль, которая осталась в распоряжении предприятия, должна идти на накопление, а остальная часть прибыли на потребление.

Управление прибылью связано с процессом отражения формирования фондов и резервов предприятия для его дальнейшего производства и развития социальной сферы. Распределение чистой прибыли – это процесс формирования резервов и фондов для финансирования основных потребностей предприятия и развития социальной сферы. Распределение чистой прибыли – это направление планирования внутри фирмы.

Распределение и использование прибыли предприятия обычно устанавливается в уставе предприятия. При этом прибыль, которая осталась в распоряжении предприятия, делится на две части. Первая часть прибыли идет на накопление, а вторая часть прибыли идет на фонд потребления (рис. 2). Нераспределенная прибыль – это прибыль, которая используется на накопление. Если у предприятия есть нераспределенная прибыль прошлых лет, то это говорит о том, что предприятие финансово устойчивое. В результате на предприятии, как это принято называть в теории и на практике, остается так называемая чистая прибыль.

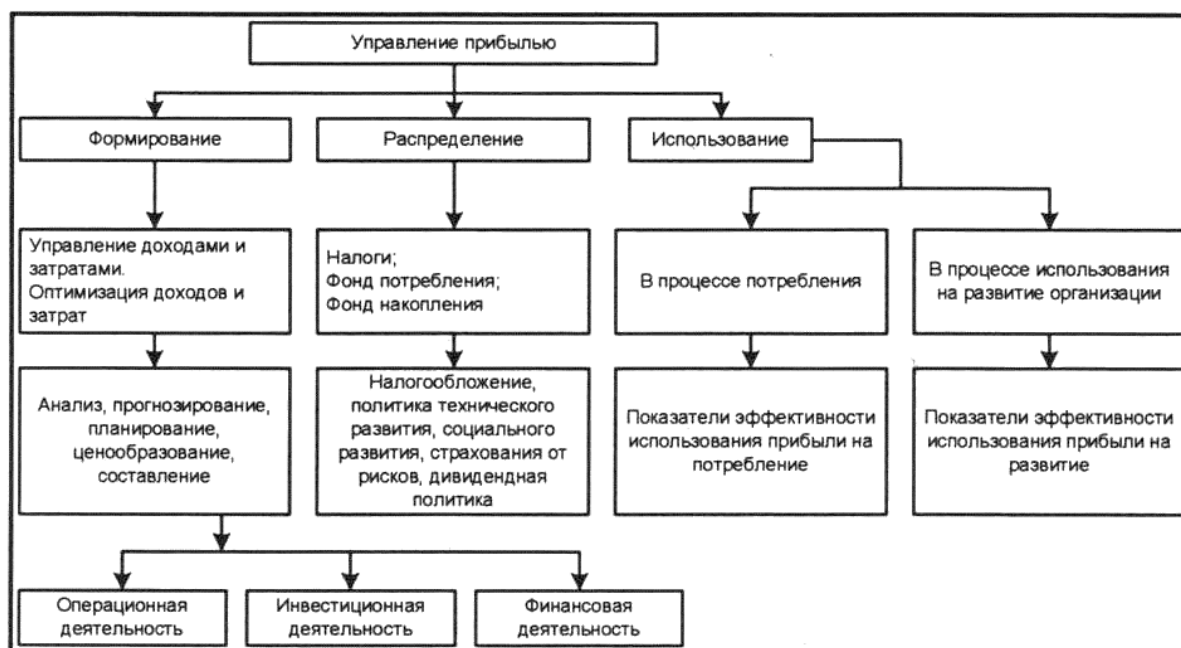


Рис. 2. Составляющие системы управления прибылью организации

По своей величине чистая прибыль представляет собой прибыль, которая осталась после уплаты налогов в бюджет. Предприятие из чистой прибыли может выплачивать дивиденды и разные социальные выплаты. В результате остается прибыль неиспользованная, или убыток, не покрытый деньгами. Таким образом, прибыль предприятия направлена на развитие и функционирование предприятия, а также на социальное развитие, на поощрение работников. Это важнейший показатель результативности деятельности предприятия, подлежащий управлению.

Список литературы

1. *Алежсейкин С.Г., Рассанова О.Е.* Прибыль как фундаментальная экономическая категория // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 3–8.

2. *Баканова Ю.А., Рассанова О.Е.* Эффективность как экономическая категория // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 42–46.

3. *Мадеева М.А., Рассанова О.Е.* Прибыль организации как объект управления // Современные концепции финансового менеджмента в обеспечении устойчивого развития банковского и реального секторов экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (7 декабря 2018 г.). Чебоксары: ЧГСХА, 2018. С. 300–305.

4. *Рассанова О.Е., Яковлев В.В.* Методические подходы к анализу и планированию прибыли организации // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 185–190.

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Т.К. Спиридонова, Д.Ю. Владимиров – магистранты
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исследованы особенности реализации кадровой политики в организации здравоохранения; проведен анализ укомплектованности и возрастной структуры кадрового состава; выявлены кадровые проблемы: кадровый дисбаланс, проблемы восстановления кадрового состава, неэффективное ис-

пользование рабочего времени специалистов, низкая эффективность стимулирующей системы оплаты, низкая вовлеченность работников в решение задач медицинской организации; разработаны рекомендации по их решению.

Ключевые слова: кадровая политика; организация; здравоохранение; кадровый состав; мотивация; оплата труда; эффективность.

Под политикой организации, как правило, понимается система правил, в соответствии с которой действуют работники. Важнейшая составляющая часть стратегически ориентированной политики организации – это ее кадровая политика. Кадровая политика помогает действовать запланированному курсу действий в управлении персоналом и добиваться приемлемых результатов и целей организации [1]. Эффективная кадровая стратегия компании, мотивация, работа в команде позволяют организации достигать поставленных целей.

Актуальность темы исследования заключается в том, что кадровая политика, являясь традиционным аппаратом управления мотивации труда персонала, оказывает доминирующее влияние на производительность [5]. Организация не может удержать рабочую силу, если она не использует вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующие кадры к работе.

Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, аппарат руководства должен четко связать систему оплаты труда и продвижение по службе с показателями производительности труда и объемами деятельности [2–5]. Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах.

Следует учитывать также, что формирование и величина прибыли во многом зависит от эффективности кадровой политики.

В настоящее время в российском здравоохранении накопилось много серьезных кадровых проблем, в ряду главных из них – низкий уровень планирования кадров, дефицит врачей некоторых специальностей, серьезный дисбаланс в их количественном составе. Развитие системы здравоохранения в целом, а медицинского учреждения в частности, невозможно без непрерывной высокопрофессиональной работы медицинского персонала. Восполнение кадровых ресурсов требует комплексного решения в течение длительного времени. Несмотря на ряд государственных мер, в решении данного направления остаются проблемы, препятствующие развитию кадрового потенциала в здравоохранении. Поэтому вопрос кадровой политики в любом учреждении

здравоохранения является одним из важнейших и требует личного участия руководителя в его решении.

Показатели использования кадрового состава в БУ «Первая Чебоксарская ГБ имени П.Н. Осипова» Минздрава Чувашии в 2017–2018 гг. отражены в табл. 1 и 2.

Таблица 1

Показатели укомплектованности кадрового состава БУ «Первая Чебоксарская ГБ имени П.Н. Осипова» Минздрава Чувашии в 2017–2018 гг.

Наименование должностей	2017 г.			2018 г.		
	штатные единицы	занятые ставки	физ. лица	штатные единицы	занятые ставки	физ. лица
Врачи	85,5	70	66	84	68,75	69
Средний медперсонал	133,75	106,50	112	132,5	100,5	102
Младший медперсонал	1	0	0			
Прочий персонал	102,5	90,75	97	97,5	85	90

Данные табл. 1 свидетельствуют, что в общей численности персонала наибольший удельный вес занимают средние медицинские работники. Важным показателем обеспеченности кадрами является полнота соответствия фактически занятых должностей утвержденному их количеству по штатному расписанию. Укомплектованность врачами составила: в 2017 г. и в 2018 г. – 81,9 %, средним медицинским персоналом в 2017 г. – 79,6 %, в 2018 г. – 75,8 %.

Знание возрастной структуры позволяет более эффективно управлять процессами подготовки резерва, планировать потребность в рабочей силе, профессиональном обучении (табл. 2).

Таблица 2

Показатели возрастной структуры кадрового состава БУ «Первая Чебоксарская ГБ имени П.Н. Осипова» Минздрава Чувашии в 2017–2018 гг.

Возраст	Врачи	Средний медицинский персонал
до 36 лет	23	31
36–45 лет	10	21
46–50 лет	8	13
51–55 лет	9	16
56–60 лет	3	11
61 и более	16	10

Судя по данным табл. 2, наибольший удельный вес среди среднего медицинского персонала занимают лица в возрасте до 36 лет – 30 %, которые в своем возрасте достаточно мобильны и активны, нацелены на быстрый карьерный рост, что в свою очередь положительно сказывается на деятельности учреждения. Значительная доля работников в возрасте от 36 до 45 лет – 20,6 %.

Проведенное исследование реализации кадровой политики в БУ «Первая Чебоксарская ГБ имени П.Н. Осипова» Минздрава Чувашии (далее – городская больница) позволило выявить и ряд кадровых проблем:

- кадровый дисбаланс;
- проблемы восстановления кадрового состава;
- неэффективное использование рабочего времени специалистов и выполнение дополнительных трудовых функций;
- низкая эффективность стимулирующей системы оплаты, не соответствующая условиям труда;
- низкая вовлеченность работников в решение задач, поставленных перед медицинской организацией.

Причинами неэффективной системы управления персоналом организации являются:

1. Низкая обеспеченность кадрами и дисбаланс в структуре медицинских работников (между врачами и сестринским персоналом; врачами общего профиля и узкими специалистами), что снижает качество медицинских услуг.

2. Неэффективное и нерациональное использование рабочего времени специалистов. Специалисты совмещают несколько должностей в ущерб качеству оказания медицинской помощи. В связи с неявками пациентов отмечаются перерывы в работе врачей, особенно в летний период года. Также много времени врачи и средний медицинский персонал затрачивают на выполнение несвойственных им функций в связи с нехваткой персонала и нерациональной организацией труда. Все эти функции могли бы быть выполнены персоналом с меньшей квалификацией. Около 33 % медицинского персонала выполняют работу за работников с более низкой оплатой труда и/или более низкой квалификацией, что снижает уровень их профессиональной компетенции.

3. Неэффективная система оплаты труда: работники не ориентированы на конечный результат деятельности. Как следствие этого процесса, медицинские работники практически не принимают участие в обсуждении со своими непосредственными руководителями и экономической службой положений, критериев оценки стимулирующих доплат и их размера. Как правило, поощрение медицинского персонала происходит к праздничным датам.

Проведенное исследование позволило определить направления решения проблем реализации кадровой политики:

1. Улучшение материально-технической базы учреждения.
2. Улучшение условий труда медицинских работников.
3. Создание системы мотивации к трудовой деятельности, адекватной затраченным усилиям работников здравоохранения, включая оплату труда и нематериальное поощрение.
4. Оптимизация работы кадровой службы.
5. Проведение детального исследования трудовых функций и затрат рабочего времени медицинских работников.
6. Вовлечение работников в решение задач, поставленных перед учреждением.

Наряду с вышеуказанными мероприятиями, одним из ключевых механизмов решения проблем кадровой политики является последовательная реализация стратегии устойчивого развития учреждения. Кадровая политика в городской больнице включает профессиональную и нематериальную адаптацию персонала, обучение персонала и мониторинг удовлетворенности персонала. Профессиональная адаптация персонала совпадает с периодом испытательного срока (2–3 месяца) и преследует следующие цели:

1. Ускорение процесса вхождения нового работника в должность.
2. Его адаптация к коллективу и принятым в нем нормам.
3. Достижение эффективности работы в наиболее короткие сроки.
4. Уменьшение количества ошибок на новом рабочем месте.
5. Оценка потенциала работника за период испытательного срока.
6. Освоение особенностей взаимодействия с другими подразделениями.
7. Развитие позитивного отношения к работе.
8. Снижение текучести кадров и связанных с ней финансовых потерь.
9. Формирование имиджа учреждения как привлекательного работодателя.

Нематериальная адаптация персонала городской больницы включает:

1. Условия труда (оснащенность оборудованием, специальной одеждой, организация питания, физические условия труда и т.д.).
2. Социальную поддержку работника (льготы и условия, обеспечивающие гарантию стабильности, уверенности в завтрашнем дне, обеспечивающие потребность в безопасности).
3. Корпоративную культуру.
4. Возможность самореализации и карьерного роста.

Таким образом, при формировании кадровой политики обязательно должны учитываться сфера деятельности и особенности организации.

Список литературы

1. Константинова А.К. Кадровая политика предприятия. М.: Экономист, 2016. 254 с.
2. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография // А.Я. Кибанов [и др.]. М.: ИНФРА-М, 2016. 156 с.
3. Петрова Т.П., Федорова Л.П. Использование мотивационного профиля торговой компании региона // Вестник Чуваш. ун-та. 2013. № 1. С. 349–353.
4. Федорова Л.П., Сиротин Д.В. Возможные изменения в кадровом менеджменте предприятий в условиях кризиса // Состояние и перспективы развития государства и общества в условиях модернизации: диалог науки и практики: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (28 января 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. Ч. 2. С. 207–211.
5. Хоминич И.А. Персонал и его роль в производительности труда. М.: ИНФРА, 2015. 202 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

А.В. Степанов, магистрант, **О.Е. Рассанова**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассмотрена эволюция концепций сущности организации, обозначены современные подходы к ее трактовке; систематизированы признаки, присущие организации как объекту управления, на основе которых предложена авторская трактовка исследуемого понятия.

Ключевые слова: организация; предприятие; объект управления; система.

Современное протекание экономических процессов в России по-новому формирует и значительно расширяет перспективы и возможности развития организаций и предприятий как основного низового звена экономики [1]. В новых экономических условиях хозяйствования существенно видоизменились организационно-экономические, нормативно-правовые, финансово-экономические и социальные отношения как внутри самого хозяйствующего субъекта, так и во внешних условиях его функционирования. В условиях многообразия организаци-

онно-правовых форм и видов собственности, обостренной конкурентной рыночной среды, постоянных смен технологий и продуктов, измененной линии поведения покупателей (клиентов) и партнеров, как условия и следствие развития рыночной экономики, к уровню хозяйствования и экономической деятельности коммерческой организации предъявляются достаточно высокие требования [3].

Новые условия и требования к организации деятельности субъектов бизнеса, высокая сложность и структурированность проблем, которые они вынуждены решать сегодня и в перспективе, определяют необходимость разработки и внедрения высокоэффективных механизмов управления, порождают обязательность системных изменений в технологиях, организационном устройстве, взаимодействиях с внешним окружением [2]. Это становится все более востребованным, учитывая современные обостренные внешние условия функционирования бизнеса и сложности поддержки в надлежащем состоянии факторов его внутренней среды, что, естественно, отражается как на эффективности и результативности управления организациями, так и на их экономическом положении. Это предполагает поиск новых более эффективных инструментов управления субъектом бизнеса, необходимость комплексного исследования организации как объекта современного менеджмента.

Еще с древних времен люди обращались к организационным основам обустройства своей жизнедеятельности, перенося в форме обычаев и традиций свои понятия и организационный опыт последующим поколениям. Появление государств в форме абсолютных монархий, близких к современному их пониманию и трактовке, в большей степени способствовало развитию организационных основ, но в то время были сильны религиозные устои и представления об организации жизнедеятельности и взаимоотношений были основаны на иерархии взаимоотношений людей и богов. Эволюция концепций сущности организации представлена на рис. 1.

Таким образом, концепции, формирующие в совокупности классическую теорию организации, разрабатывались множеством ученых и практиков. Современными учеными также даются разнообразные трактовки понятия «организация». Систематизация изученных трактовок позволяет обозначить три подхода к определению понятия «организация», представленные на рис. 2.

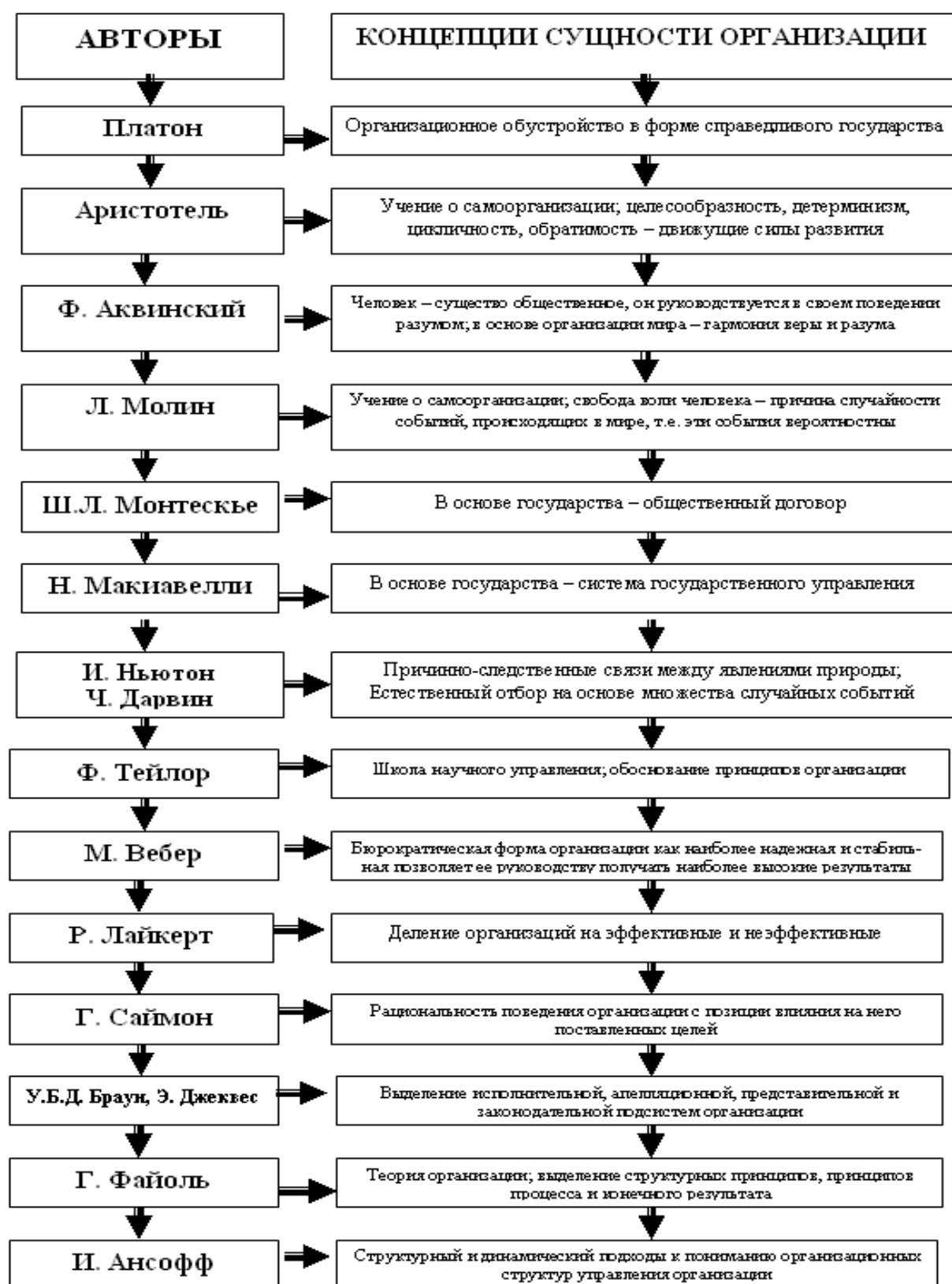


Рис. 1. Эволюция концепций сущности организации



Рис. 2. Подходы к определению понятия «организация»

Во-первых, под организацией подразумевается свойство какого-либо объекта, который должен иметь определенное внутреннее строение, его элементы упорядочены, действия их согласованы. Во-вторых, организация – это процесс (совокупность действий) или совокупность нескольких процессов, например, организация производственного процесса. В-третьих, организация – это группа (совокупность, объединение, коллектив) людей численностью не менее двух человек, чья деятельность направлена на достижение общих целевых установок и решение совместных задач.

Организация как функция управления может рассматриваться в статике как целостное упорядоченное образование и в динамике как совокупность процессов (действий) по упорядочению элементов, формирующих объект.

В рамках проводимого исследования мы рассматриваем организацию как объект управления. Соответственно, должны придерживаться подхода к ее трактовке с позиции определения ее как объединения людей, чья деятельность направлена на достижение общих целевых установок и решение совместных задач. Любая организация, ориентированная на достижение определенных целевых установок, принимающая определенные решения и совершающая определенные действия на пути к достижению целей, рассматривается как динамичная сложная система, обладающая соответствующими свойствами (рис. 3).

Как объекту управления, организации присущи определенные признаки, среди которых:

- наличие целевых установок;
- обособленность, т.е. ограничение, замкнутость внутренних процессов в рамках организации, наличие у нее границ, позволяющих провести грань между ней и внешней средой;



Рис. 3. Свойства организации как системы

- разделение труда, т.е. распределение работ среди определенных лиц;
- взаимосвязь и взаимообусловленность работы элементов;
- саморегулирование, осуществляемое внутренним организационным центром;
- наличие организационной культуры, определяющей поведение людей.

В экономике под понятием «организация» понимаются самостоятельные организации, возглавляемые единым руководством и ориентированные на решение определенного круга задач. Юридически в нашей стране Гражданским кодексом Российской Федерации закреплено понятие «организация», а в практической деятельности часто используется понятие «предприятие».

Для разграничения этих двух понятий первоначально следует обозначить разделение организаций на неформальные, создаваемые для решения каких-либо социальных вопросов, аспектов, организации, и формальные организации, созданные по определенному порядку, чья деятельность имеет правовую основу и, соответственно, регламентируется рядом организационно-правовых документов (устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание и пр.).

Предприятие – это формальная организация, созданная в порядке, установленном действующим законодательством, самостоятельный хозяйствующий субъект, осуществляющий предпринимательскую деятельность обычно с целью получения прибыли. В результате, в отличие от организации, предприятие:

- хозяйствующий субъект рыночной экономики, который исключительно занимается производственной деятельностью (выполнением работ, оказанием услуг);
- организация коммерческого характера, юридическое лицо;
- это исключительно формальная организация;
- возглавляется руководителем, занимающим должность на основании определенного правового акта (приказ о назначении на должность).

Итак, под организацией как объектом менеджмента нами предлагается понимать объединение людей, чья деятельность направлена на достижение общих целевых установок и решение совместных задач посредством совершения совокупности действий и участия в определенных процессах, отвечающее признакам целеполагания, обособленности, разделения труда и иерархичности, саморегулирования, наличия внутреннего центра и организационной культуры.

Список литературы

1. *Алексеева К.Г., Рассанова О.Е.* Теоретико-методические основы оценки экономического развития организации // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 3–8.

2. *Гаврилова М.В., Кузнецов Е.М.* Разработка стратегии развития предприятия // Кооперация в науке и инновациях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. проф.-препод. состава, сотрудников, докторантов и аспирантов вуза по итогам работы за 2014 г. (Ярославль-Москва, 19 февраля 2015 г.). М.: Канцлер, 2015. С. 147–153.

3. *Гаврилова М.В., Рассанова О.Е.* Стратегическое развитие организации в контексте процессного управления // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2016. № 4. С. 41–46.

АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНЦИИ

В.Г. Степанов, К.И. Белов, С.В. Алексеев – магистранты
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исследованы вопросы стратегического управления ресурсами медицинской организации в условиях конкуренции; дана оценка выполнения плана мероприятий по развитию конкуренции в здравоохранении, нацеленных на повышение конкурентоспособности организаций и формирование конкурентной среды на рынке медицинских услуг; выявлены проблемы организации взаимодействия медицинских организаций, непроработанности отдельных положений нормативно-правовой базы, смешения платности и бесплатности медицинских услуг в организациях здравоохранения; обоснованы рекомендации по стратегическому развитию здравоохранения посредством конкуренции между новыми технологиями, качеством обслуживания и оборудования, конкуренции государственных и частных клиник в равных условиях.

Ключевые слова: стратегическое управление; ресурсы; медицинская организация; конкуренция; здравоохранение; конкурентная среда.

В условиях рыночной конкуренции качество ресурсов организации, особенно персонала, стало главнейшим фактором, определяющим выживание и экономическое положение российских организаций. В настоящее время перешли к активным методам поиска и вербовки персонала, стремясь привлечь в организацию как можно больше соискателей, удовлетворяющих ее требованиям [4–6].

Рынок медицинских услуг на сегодняшний день активно развивается. По данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, объем рынка медицинских услуг в России в 2018 г. превысил 591 млрд руб., что на 8 % больше, чем в предыдущем [3]. Из-за уменьшения количества государственных медицинских организаций почти в два раза, с 10,7 тыс. в 2000 г. до 5,3 тыс. в 2018 г., и снижения качества медицинских услуг для негосударственных медицинских организаций наступает период, когда растущий спрос позволяет больше зарабатывать, реинвестировать прибыль в современные медицинские технологии. В этих условиях медицинские организации должны оказывать пациентам такие медицинские услуги, которые по своим характеристикам превосходят услуги конкурентов и позволяют завоевывать и удерживать желаемую долю рынка медицинских услуг.

Проблемы повышения конкурентоспособности организаций были отражены и в Указе Президента РФ от 21.12.2017 № 618 «Об основных направлениях государственной политики по развитию конкуренции», где отмечено, что целью совершенствования государственной политики по развитию конкуренции является «...повышение экономической эффективности и конкурентоспособности хозяйствующих субъектов». Для достижения поставленной Президентом Российской Федерации цели в сфере здравоохранения Правительство Российской Федерации утвердило план мероприятий по развитию конкуренции в здравоохранении, нацеленных на повышение конкурентоспособности организаций здравоохранения и формирование конкурентной среды на рынке медицинских услуг. Однако выполнение поставленных задач не привело к существенному повышению конкуренции на рынке медицинских услуг из-за проблем организации взаимодействия медицинских организаций, непроработанности отдельных положений нормативно-правовой базы, регулирующей взаимоотношения субъектов рынка медицинских услуг, смещения платности и бесплатности медицинских услуг в государственных и муниципальных организациях здравоохранения, отсутствия системного научно-методического обеспечения. Подобная ситуация приводит к снижению качества медицинских услуг, стимулирует неформальные платежи в государственных и муниципальных медицинских организациях и ставит негосударственные медицинские организации в неравное положение на рынке медицинских услуг. В проблеме построения и управления конкурентной средой производства и потребления медицинских услуг в учреждении следует выделить негативную роль стимулов, способствующих созданию условий отсутствия либо непродуктивной конкуренции. Многоуровневая система потребителей (посредников) медицинских услуг: государство (программа государственных гарантий бесплатной медицинской помощи); федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования (ОМС) (ограничения объемов медицинских услуг в соответствии с финансовыми возможностями страховщиков); страховые медицинские организации (в российской модели обязательного медицинского страхования – прямая финансовая зависимость от территориальных фондов ОМС); пациенты (относительное включение потребителя медицинских услуг в систему активного влияния на качество медицинской помощи); администрации лечебно-профилактических учреждений (бюрократическое директивно-командное регулирование взаимоотношений пациентов и медицинских работников); врачи (принятие решений о лечении своих пациентов и обеспече-

ние этого лечения происходит в конкурентном и экономическом вакууме). Медицина в России испытывает очень серьезные проблемы, на решение которых потребуются многие годы: полное отсутствие современных высокотехнологичных стационаров, в первую очередь хирургического профиля, недостаточная оснащенность лечебных учреждений медицинским оборудованием и неадекватное их обеспечение расходными материалами, недостаток квалифицированных врачебных кадров, низкий уровень теоретической и практической их подготовки, соответствующей сегодняшним мировым стандартам. В российском здравоохранении полностью отсутствует эффективная, полноценная и беспристрастная система лицензирования и сертификации лечебных учреждений и врачей, оценки качества медицинской помощи и контроля над ее полноценностью. Оценка качества медицинской помощи затруднена еще и потому, что в стране отсутствуют соответствующие мировым стандартам медицинской помощи по различным специальностям, которые в цивилизованных странах основываются на результатах тщательных и надежных исследований эффективности и безопасности тех или иных методов лечения и профилактики заболеваний. В результате врачи лечат пациентов по большей части исходя из своих чисто теоретических представлений, руководствуясь информацией, полученной на слух и из малодостоверных источников. Призванные утверждать стандарты медицинской помощи и осуществлять контроль над их применением мощные профессиональные медицинские ассоциации в России практически отсутствуют. Последипломное медицинское образование и повышение квалификации врачей в России не отвечает современным требованиям. Ужесточение конкуренции заставляет уделять большее внимание вопросам эффективности управления ресурсным потенциалом. В условиях высокой динамичности и конкуренции на рынке, возникает вопрос о том, как должен осуществляться процесс организационных изменений в учреждениях, чтобы они могли выживать и повышать свою эффективность.

Для сравнительной оценки деятельности учреждений по формам собственности из 10 учреждений в качестве определяющих показателей была принята стоимость постановки одной гелиокомпозитной пломбы и стоимость одной металлокерамической коронки без стоимости постановки, выбраны ценовые шкалы одинаковой размерности. Постановка гелиокомпозитной пломбы осуществляется в 5 из 10 бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, оказывающих стоматологическую помощь. В частных – во всех 10 учреждениях. В наибольшем количестве цены на предлагаемую услугу в бюджетных и автономных учреждениях находятся в пределах от 800 до 1100 руб.,

как и в коммерческом секторе. Что касается металлокерамических коронок, то услугу по их установке оказывают 4 из 10 бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, в 5 из 10 коммерческих учреждений, оказывающих стоматологические услуги. Цены на предлагаемую услугу в бюджетных, автономных и коммерческих учреждениях находятся в пределах от 2300 до 2700 руб. Посещение в день непосредственного обращения возможно в 8 (80 %) в бюджетных и автономных учреждениях из 10 опрошенных. В оставшихся 2 (20 %) на прием можно попасть через неделю с момента записи. В коммерческом секторе посещение в день непосредственного обращения возможно лишь в 1 (10 %) из 10 учреждений. Анализ разброса цен на услуги по постановке гелиокомпозитной пломбы и металлокерамической коронки позволяет судить о том, что бюджетные и автономные организации работают по вполне коммерческим ценам, масштаб которых лишь немного ниже масштаба цен в негосударственном секторе рынка. Учитывая то, что бюджетные и автономные учреждения здравоохранения, оказывающие платную помощь, стали, фактически, полноправными участниками коммерческого сегмента рынка, следует обратить особое внимание на качество сервиса в них. Работа учреждений стала на более высоком уровне, вся информация по платным медицинским услугам: прайс-лист, приказы, положения, медицинский персонал доступны на сайтах организации, информационных стендах при регистратуре, возле кассы.

Условно рынок медицинских услуг можно разделить на две части. Первая – это те виды услуг, которые гарантированы населению и финансируются государством, т.е. «бесплатные» (условно некоммерческий сектор). Вторая – это платные услуги и, соответственно, коммерческий сектор. В последнем секторе представлены бюджетные, автономные учреждения, частные предприятия и учреждения со смешанной формой собственности. В целом оба сектора практически непрозрачны, и провести четкую грань между ними достаточно сложно, так как и в бюджетном, и в коммерческом секторе потребители оплачивают медицинские услуги из собственных средств. Различные исследования свидетельствуют, что население будет скорее платить, чем не платить за медицинские услуги, независимо от того, платные они «официально» или нет [2]. В ходе исследования, проведенного Независимым институтом социальной политики, были получены данные по распространенности различных форм платежей – официальных, неофициальных и смешанных (когда помимо оплаты в кассу, пациент платит также и врачу), в результате появился специальный термин «неформальные платежи». Смешанный вид оплаты услуг косвенно свиде-

тельствует о потенциальном резерве средств у населения, позволяющем тратить большие ресурсы на оплату медицинских услуг. В условиях предстоящих преобразований системы здравоохранения России крайне актуальной остается проблема поиска модели ее национальной системы. Медицина в России – самая отсталая отрасль, которую почти не коснулись реформы, прежде всего потому, что медицина всегда была, есть и будет самым острым социальным вопросом.

Кадровая проблема – одна из главных проблем в сфере российской медицины. Многие полагают, что специалисты имеют высокий уровень оплаты труда, но это не так. Еще одна проблема – в России нет менеджеров в здравоохранении. Главные врачи государственных больниц – не менеджеры, они работают с бюджетными средствами, соответственно, необходимо правильно выстроить ценовую политику. Уровень знаний, который дают отечественные медицинские институты, почти не соответствует сегодняшнему мировому уровню. В то же время знания, полученные за границей, не соответствуют российским реалиям. Необходимо отметить, что чем выше благосостояние людей, тем больше пациентов обращаются за платной медициной и чем лучше технологическое оснащение клиники, тем шире аудитория ее потенциальных пациентов. Учреждения заинтересованы в развитии, обучении своих врачей и внедрении новых технологий. Перспективы у рынка серьезные, но лишь при условии упорядочения законодательной базы и налогообложения. Для развития здравоохранения необходима конкуренция между новыми технологиями, качеством обслуживания и оборудованием, но конкуренция государственных и частных клиник должна происходить в равных условиях.

Все вышеперечисленное свидетельствует о том, что в современном состоянии здравоохранения отсутствует системная структура и, следовательно, соответствующие отношения субъектов такой системы, позволяющие практически реализовать механизм повышения качества медицинских услуг, как конкуренция. Можно рекомендовать возможные стратегии по обеспечению конкурентоспособности медицинской организации:

- 1) стратегия ценовых скидок – установление более низких цен по сравнению с конкурентами;
- 2) стратегия расширения – предложение более широкого выбора медицинских услуг;
- 3) стратегия инноваций – закупка нового оборудования, введение новых технологий;

4) стратегия снижения издержек производства – устранение конкуренции между врачами, введение новой специальности – «Менеджер в здравоохранении»;

5) стратегия повышения уровня обслуживания – совершенствование медицинского образования сотрудников;

6) стратегия престижных услуг – предложение более качественной услуги за счет постоянного обучения и повышения квалификации медицинских работников;

7) стратегия расширения зоны обслуживания – привлечение населения из других районов;

8) интенсивная реклама.

Для достижения положительных результатов на конкурентном рынке медицинскому учреждению предстоит бороться за каждого клиента и адаптировать собственную технологию таким образом, чтобы не уступать в качестве и экономической, и клинической эффективности предоставляемых услуг другим учреждениями.

Список литературы

1. *Парахина В.Н., Максименко А.С., Панасенко С.В.* Стратегический менеджмент: учебник. 6-е изд., стер. М.: КноРус, 2017. 496 с.

2. *Решетников А.В., Шамигурина Н.Г., Шамигурин В.И.* Экономика и управление в здравоохранении: учебник и практикум для вузов / под общ. ред. А.В. Решетникова. М.: ЮРАЙТ, 2018. 303 с.

3. Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: <http://www.gks.ru>.

4. *Федорова Л.П., Агафонова С.Н.* Социально-экономическая эффективность управления персоналом: монография. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2010. 164 с.

5. *Федорова Л.П., Калинина Г.В.* Методы оценки эффективности управления конкурентоспособностью предприятия // Экономические науки. 2008. № 42 (5). С. 204–208.

6. *Федорова Л.П., Костылева Т.И.* Теоретические аспекты ресурсного потенциала современной организации // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 211–215.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

С.В. Степанов, студент, **С.Г. Кочергина**, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье приведена авторская трактовка понятия «человеческие ресурсы». Представлены основные концепции использования человеческих ресурсов. Выявлены различия между терминами «человеческие ресурсы», «персонал». Определена сущность и сформулированы признаки управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы; управление человеческими ресурсами; характеристики человеческих ресурсов; роль человеческих ресурсов в экономике; признаки управления человеческими ресурсами.

Переход современной экономики от индустриального производства к постиндустриальному сопровождается сменой научных подходов. Это связано с тем, что концепции естественно-технических наук, характерные для индустриальной экономики, не могут в полной мере решить проблемы современного общества. Здесь на передний план выходят экономика и социология труда, психология трудовых отношений. Становление и дальнейшее развитие информационной экономической системы меняет отношение к человеку, сотруднику в труде и обществе. Значительно корректируется содержание трудовой деятельности работника, требования, предъявляемые к сотруднику, методы организации труда.

Уже в конце XX в. в социально-трудовых отношениях можно увидеть значительные изменения форм занятости, увеличение видов деятельности, вызвавшее появление новых форм организации труда. Таким образом, мы видим существенные изменения, порождающие как новые возможности и перспективы, так и новые риски. Перечисленные изменения корректируют традиционные виды занятости, влияют на рынок труда. Сейчас можно утверждать, что современные трудовые отношения рожают дополнительные возможности для трудоустройства и формируют большую гибкость работодателей и наемных сотрудников.

Современные отношения между работодателями и наемными сотрудниками претерпели множество изменений, среди которых выделим смену жесткой формализации организации труда на применение сотрудничества путем объединения персонала в команды. Командный

подход ориентирован на наиболее полное удовлетворение запросов потребителей за счет адаптации и быстрого обучения сотрудника в конкретной ситуации. В результате таких изменений сотрудники рассматриваются не просто как обособленные личности в организации, а как единая команда, объединившаяся наличием общих интересов.

Изменения в структуре экономики, трансформация от преимущества производственной деятельности к развитию услуг требуют возникновения новых видов деятельности, позволяющих более полно реализовывать творческий потенциал сотрудника. Таким образом, постиндустриальная цифровая экономика изменяет традиционные подходы в уже сформированных отраслях, создает новые направления деятельности, изменяет подходы в организации труда. Итак, переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами неизбежен, поскольку устоявшаяся концепция не позволит решить проблемы с организацией труда в новых экономических отношениях.

На протяжении развития экономической и управленческой мысли рассмотрение одного из видов ресурсов, как наиболее значимого для осуществления деятельности предприятия, менялось. Конец XX в. принес осознание, что в современных условиях, в постиндустриальной экономике, главным источником увеличения производительности труда и роста конкурентоспособности организации выступают именно человеческие ресурсы. Раскрытие понятия «человеческие ресурсы» позволяет сделать вывод, что профессиональные знания, опыт, творческие навыки сотрудника формируют высокие результаты и конкретные преимущества организации в рыночной среде. Грамотное сочетание интересов работодателя и наемного работника позволяет достичь высокого результата как в целом для организации (приращение прибыли), так и для сотрудника (удовлетворение социальных потребностей).

Существенное различие термина «человеческие ресурсы» от понятий, ранее используемых в управленческом обороте «трудовые ресурсы», «персонал», заключается в учете всей совокупности личностных характеристик и социально-психологических качеств сотрудника, способных к постоянному совершенствованию и развитию, осознанной постановке перед собой определенных целей. Способность к развитию является важнейшим источником повышения эффективности конкретного предприятия или общества в целом. В отличие от материальных ресурсов, человеческие ресурсы обладают интеллектом, они выполняют определенную работу осмысленно. Человеческие ресурсы имеют огромные резервы для роста эффективности деятельности организации.

Несмотря на существенное отличие человеческих ресурсов от материальных, можно выявить и общие черты, например, наличие морального износа, однако данный вид износа устраняется проще, чем у основных средств, поскольку человек осознанно стремится к совершенствованию, повышению квалификации, обновлению знаний и профессиональных навыков. С ростом производительности труда потребность в численности человеческих ресурсов сокращается, но при этом усложняются требования к качественным характеристикам. Таким образом, низкая квалификация сотрудников является значительной угрозой для организаций и экономики страны.

На наш взгляд, наиболее характерной чертой человеческих ресурсов, отличающей их от других активов, выступает их личностная специфика. Современный способ производства и особенности организации труда наряду с теоретическими знаниями требуют инновационности, творческого, аналитического мышления, коммуникативных навыков и умения работать в условиях неопределенности и риска.

Итак, изучение персонала в аспекте человеческих ресурсов предполагает:

- применение индивидуального подхода к каждому сотруднику с учетом наличия общих интересов работника и организации;
- признание необходимости дополнительных вложений в развитие и совершенствование человеческих ресурсов, как в другие средства предприятия;
- оценка и регулирование групповых и личностных отношений, учет кадрового потенциала, управление конфликтами, обеспечение требований к организации производственного процесса и рабочего места.

Развитие конкуренции стало в полной мере проявляться не только по отношению к покупателям, но и соискателям на вакансию. Человеческие ресурсы, обладающие лучшими характеристиками, серьезно оценивают отношение организации к собственному персоналу. В связи с этим организации заинтересованы в формировании положительного имиджа не только на рынке товаров и услуг, но и на рынке труда. Действительно, применение принципа «Незаменимых людей нет» по сути изжило себя, поскольку именно человеческие ресурсы, отвечающие всем современным требованиям, помогают достичь фирме нужного результата. На современном рынке труда работодатели вступают в борьбу за наиболее успешных соискателей, а выбор кандидата зависит от репутации компании и требований к будущему сотруднику. Таким образом, для предприятия, стремящегося сформировать и сохранить за

собой рыночное конкурентное преимущество, важнейшим обстоятельством становится построение рациональной системы управления персоналом.

В конце XX в. в мировой экономике сформировался переход от применения операционно-тактических моделей управления персоналом к стратегическим подходам. В рамках системы управления данный переход представляет собой трансформацию от четко определенного функционала к системе, готовой адаптировать внутренние ресурсы под влиянием факторов внешней среды.

Концепция управления человеческими ресурсами совершенствует процесс управления персоналом по следующим направлениям:

- интеграция системы управления персоналом в общую систему управления организацией, применение комплексного подхода к решению кадровых проблем;
- использование при работе с персоналом направленности на стратегию организации;
- внедрение оценки персонала по показателям социологии и психологии в систему управления персоналом.

Последнее направление позволяет выявить ряд показателей, которые определяют поведение сотрудника, а также учитывают влияние отдельных факторов, таких как мотивация сотрудника, ценностные предпочтения, самооценка, и объясняет поведение работника.

Таким образом, для управления человеческими ресурсами характерны следующие признаки:

1. Постоянное развитие и совершенствование сотрудников, формирование предпосылок и условий для увеличения знаний и роста квалификации персонала, формирования гармоничной личности.
2. Делегирование полномочий рядовым сотрудникам для активизации их участия в процессе принятия и выполнения организационных решений.
3. Формирование и постоянное развитие организационной культуры, в том числе единой системы корпоративных ценностей, которые поддерживаются всеми работниками фирмы.
4. Применение гибкого и адаптивного подхода к использованию человеческих ресурсов предприятия, стремление к активизации творческой интеллектуальной активности всех сотрудников организации и ее подразделений.
5. Создание системы эффективного управления человеческими ресурсами.
6. Разработка и выполнение программ, увеличивающих способности сотрудников к адаптации в рамках организационного развития.

7. Внедрение в ценностные показатели сотрудника критериев вовлеченности, приверженности, непрерывности обучения и развития, открытости и внутриорганизационной коммуникации, что приведет к росту качества коллективных и индивидуальных трудовых отношений.

8. Применение оценки трудового вклада и кадрового потенциала организации для совершенствования системы управления результативностью и эффективностью труда.

9. Внедрение и постоянное совершенствование системы вознаграждения сотрудников, включая материальные и нематериальные инструменты.

Таким образом, управление человеческими ресурсами – это системная технология, отражающая комплексный подход к решению кадровых проблем, интегрированная в общую систему управления организацией и ориентированная на стратегию ее развития на 10–15 лет. Она включает определенные алгоритмы и технологии кадрового менеджмента, позволяющие удовлетворить потребности организации в эффективном формировании и использовании человеческих ресурсов, для которой характерны: комплексный характер работы с персоналом, ориентация на ближние и дальние перспективы его развития, более широкий охват психологических и поведенческих факторов.

Список литературы

1. *Веснин В.Р.* Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. М.: Проспект, 2016. 688 с.

2. *Григорьева И.В.* Формы и способы повышения квалификации в контексте реализации профессиональных стандартов // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 1 (35). С. 29–34.

3. *Катунина И.В.* Система управления человеческими ресурсами в организации, ориентированной на развитие: монография. М.: Информ-Знание, 2015. 368 с.

4. *Одегов Ю.Г.* Чем управление человеческими ресурсами принципиально отличается от управления персоналом? // Вестник Омского ун-та. Серия «Экономика». 2018. № 1 (61). С. 106–114.

5. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.* Экономика персонала: учебник. М.: Альфа-Пресс, 2016. Ч. 1. 1056 с.

6. *Разнодежина Э.Н.* Место человеческих ресурсов в достижении качества в промышленности // Стратегия качества в промышленности и образовании: материалы VI Междунар. конф. (4–11 июня 2010 г.): в 4 т. Болгария: Варна, 2014. Т. 1. С. 461.

УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Д.А. Степанова, студент, С.Н. Агафонова, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исходя из обоснования направлений конкуренции регионов России, совокупности внешних и внутренних факторов формирования региональной конкурентоспособности, условий, определяющих конкурентную позицию региона, авторы обозначили целевые установки и методические подходы к управлению конкурентоспособностью субъекта Российской Федерации.

Ключевые слова: конкуренция; конкурентные преимущества; конкурентная позиция; конкурентоспособность; управление.

В современных условиях существования региональных систем конкурентоспособность становится новым свойством региона, отражая, в свою очередь, потребность сохранения и развития региона как экономического субъекта в условиях конкуренции [1]. Сегодня конкуренция определяет почти все процессы экономической деятельности, и все больший смысл приобретает конкурентоспособность региона, становясь одним из ключевых факторов как развития регионов, так и взаимодействия их друг с другом [2].

В настоящее время исследование конкурентоспособности считается по праву одной из наиболее актуальных задач исследований, что связано с рядом факторов. К наиболее важным из них необходимо отнести влияние глобализационных процессов, под воздействием которых появились и получили развитие взаимоотношения между странами и регионами; чрезвычайное обострение борьбы за рынки сбыта, инвестиции, инновации и новые технологии [4]. Усиление конкуренции между регионами на различных рынках товаров и услуг также обусловило рост значимости вопроса об исследовании характеристик конкурентоспособного развития регионов, возможностей повышения их конкурентоспособности. При этом в отношении обеспечения конкурентоспособности региона необходимо решать ряд важнейших задач, среди которых:

- обеспечение безопасности, которая состоит в том, чтобы принимать участие в успешной борьбе с другими регионами за ограниченные ресурсы;
- формирование привлекательных условий с целью притока факторов производства в экономику региона;
- обеспечение прогрессивного регионального развития и др.



Рис. 1. Направления конкуренции регионов

Как любое явление, конкурентоспособность региона формируется под воздействием совокупности факторов, которые, в свою очередь, определяют условия формирования конкурентоспособности субъекта Российской Федерации (таблица).

Посредством воздействия внешних и внутренних факторов и условий формируется конкурентная позиция региона, т.е. совокупность конкурентных преимуществ, сформированных факторами и условиями, создающими региону благоприятное положение на соответствующем конкурентном поле. Конкурентная позиция региона вполне благоприятна, если отвечает ряду параметров (требований): устойчивость, стабильность, надежность и привлекательность для инвесторов. Условия, характеризующие конкурентную позицию региона, представлены на рис. 2.

Внешние и внутренние факторы формирования конкурентоспособности региона

Факторы внутренней среды региона	
1. Производственно-ресурсный потенциал региона, т.е. обеспеченность региона сырьевыми ресурсами; рыночной инфраструктурой, развитость отраслей промышленности, основными фондами и финансовыми ресурсами	
2. Структура регионального рынка, т.е. структура регионально-хозяйственного комплекса	
3. Кадровый потенциал региона	
4. Региональный бюджет и инвестиции	
5. Стратегия развития региона	
Факторы внешней среды региона	
А) факторы прямого воздействия	Б) факторы косвенного воздействия
1) внешние поставщики товаров и услуг	1) экономические
2) внешние потребители	2) политические
3) регионы-конкуренты (регионы с аналогичной отраслью)	3) научно-технические
4) финансовые организации, обслуживающие регион (банки)	4) демографические



Рис. 2. Условия, характеризующие конкурентную позицию региона

Органы государственной власти в целях обеспечения определенного уровня конкурентоспособности региона должны проводить целенаправленную политику в этом направлении, формируя механизм управления конкурентоспособностью субъекта федерации, который должен быть органично встроен в общую систему регионального управления, функционирует на основе соблюдения определенной совокупности принципов, носит специфический характер для каждого регионального образования.

Исходя из общепринятых положений менеджмента, управление конкурентоспособностью региона следует рассматривать как процесс целенаправленного воздействия субъектов управления (государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления и др.) на объект (конкурентоспособность региона) с целью повышения уровня региональной конкурентоспособности.

Достижение высокого уровня конкурентоспособности региона обеспечивается посредством проведения региональной политики, ориентированной на достижение целевых установок управления конкурентоспособностью региона. Последние, в зависимости от уровня конкуренции, могут быть классифицированы по ряду признаков (рис. 3).



Рис. 3. Целевые ориентиры управления конкурентоспособностью региона

Достижение повышения конкурентоспособности региона обеспечивается посредством решения совокупности задач, среди которых:

- повышение степени удовлетворения потребностей населения, бизнеса, инвесторов, клиентов (туристов) региона, т.е. целевых групп данной территории;
- обеспечение достойного качества жизни населения региона, что в первую очередь подразумевает соответствующую материальную состоятельность, качественный достойный уровень оказания медицинских, образовательных, культурных, бытовых и прочих услуг [3];
- развитие инфраструктуры региона, включая повышение уровня транспортной доступности его территории;
- создание условий для развития перспективных инновационных отраслей экономики и социальной сферы, формирование территорий опережающего развития, точек экономического роста [4];
- формирование и укрепление конкурентных преимуществ региона, в том числе посредством проведения активного регионального маркетинга.

Совокупность методов, используемых в процессе управления конкурентоспособностью региона, определяют как методологию управления конкурентоспособностью региона (рис. 4).

МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ РЕГИОНА					
Концептуальный подход				Инструментарий выработки решений	
Роль региона трансфор- мации	Элементы системы управления	Участие элементов системы в устойчивом развитии региона	Способы участия элементов системы	Оценка способов участка эле- ментов в управлении	Оценка эффектив- ности способов управления разви- тия региона

Рис. 4. Методология управления конкурентоспособностью региона

Оценку конкурентоспособности региона следует рассматривать как инструментарий выработки и реализации решений в области управления конкурентоспособностью региона.

Список литературы

1. Глазков В.А., Рассанова О.Е. Социально-экономическое развитие территории: содержание на региональном уровне // Современные технологии

управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 45–51.

2. *Рассанова О.Е., Николаева А.Н., Федоров А.С.* Современные тенденции социально-экономического развития региона // Вестник Российского университета кооперации. 2017. № 4 (30). С. 56–61.

3. *Сергеев Г.В., Рассанова О.Е.* Основы управления качеством жизни населения региона // Вестник Российского университета кооперации. 2014. № 4 (18). С. 44–47.

4. *Щетинина К.А., Рассанова О.Е.* Экономика региона как объект управления // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 193–198.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Д.С. Тарасов, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Статья посвящена проблемам систематизации научных направлений, изучающих развитие организации в контексте проблем менеджмента. В ней систематизированы научные направления, раскрывающие современные методические подходы к управлению социально-экономическим развитием организации.

Ключевые слова: развитие; социально-экономическое развитие; управление; управление развитием организации.

Повышение конкурентоспособности российской экономики на основе обеспечения устойчивого экономического роста – современный стратегический ориентир социально-экономического развития Российской Федерации и субъектов в ее составе. Создание новых производств и технологий, развитие новых высокотехнологичных секторов экономики, ориентированных на выполнение программы импортозамещения, развитие цифровой экономики – одни из первоочередных задач, поставленных Правительством Российской Федерации перед субъектами бизнеса. Необходимость комплексного аналитического подхода к изучению действующего процесса управления социально-экономическим развитием организации диктуется и увеличением масштабов дея-

тельности современных предприятий, быстрым их развитием, усложнением экономических связей, все большей зависимостью успеха бизнеса от интеллектуальных способностей персонала, его удовлетворенности условиями труда и отдыха, уровнем предоставляемых организацией социальных гарантий. При этом большинство современных организаций характеризуются достаточно низкой степенью адаптации к изменяющимся условиям внешней среды, несоответствием системы управления современным требованиям и условиям.

Развитие организации – целенаправленный процесс положительных качественных изменений в ней в средне- и долгосрочной перспективе, позволяющих осуществлять переход в условиях неопределенности внешней среды из одного ее устойчивого состояния в другое на основе роста эффективности деятельности. Характеристика организации как сложной социально-экономической системы позволяет применительно к ней использовать понятие «социально-экономическое развитие».

При этом социальные аспекты развития предприятия необходимо учитывать как определяющие факторы при формировании ценностей организации, экономические аспекты – как стержневые факторы для совершенствования системы в целом. Роль социальной составляющей развития предприятия при этом должна быть непосредственно связана с изменениями экономической составляющей.

Управление социально-экономическим развитием организации строится на основе общих подходов, принципов, методов и концепций менеджмента, но оно в обязательном порядке должно учитывать специфику объекта управления, коим выступает развитие организации. Специфичность объекта управления предопределяет принципы и функции управления, организационные структуры, организационные механизмы, направления и способы воздействия, комплекс целей и поставленных задач, присущих процессу управления развитием предприятия.

Исходя из общепринятых положений менеджмента, управление социально-экономическим развитием организации следует рассматривать как целенаправленное воздействие субъекта управления (кто осуществляет управление, воздействие) на объект управления (развитие) с целью обеспечения поступательного устойчивого развития организации на основе роста эффективности деятельности, обеспечения устойчивости, удовлетворения потребностей коллектива в условиях адаптации и гармонизации взаимоотношений с внешней средой.

В современной экономической литературе представлено несколько подходов к управлению развитием предприятия (таблица).

Процесс управления развитием организации следует рассматривать как совокупность последовательных действий, направленных на

обеспечение поступательного устойчивого развития предприятия в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.

Поскольку система управления развитием предприятия носит целевой характер, т.е. основывается на постановке, формулировке и реализации целей социально-экономического развития субъекта бизнеса, эти цели следует рассматривать как движущую силу роста эффективности работы организации, обеспечения ее экономической, социальной и экологической устойчивости в стратегической перспективе. Именно на основе постановки целевых ориентиров возможны координация и контроль результатов функционирования организации, обеспечение ее организованности и целенаправленности процессов обновления, принятие эффективных управленческих решений в области обеспечения поступательного устойчивого развития [2].

Генеральная цель управления социально-экономическим развитием предприятия должна выстраиваться на основе результатов анализа взаимодействия стратегии и возможностей обеспечения поступательного устойчивого развития предприятия, определяемых внешней и внутренней средой бизнеса [3].

В рамках системы управления развитием организации следует обозначить две подсистемы:

- управляемая подсистема – объект управления, исходя из сложности понятия «развитие организации», это экономическое развитие, социальное развитие, экологическая безопасность; также можно встретить в управленческой литературе позицию, согласно которой под объектом управления понимаются экономическая, социальная и экологическая устойчивость предприятия;
- управляющая система – субъект управления, т.е. совокупность структурных подразделений предприятия и должностных лиц, непосредственно задействованных в процессе управления социально-экономическим развитием субъекта бизнеса.

Современные подходы к управлению развитием предприятия

Подход	Теоретические положения подхода
1	2
Аспектный	Предполагает выбор по принципу актуальности или по типу ресурса, акцент делается на преимуществах отдельных наук. Управление развитием рассматривается как комплексный процесс, направленный на развитие основных структурных единиц и функциональных сфер: развитие финансовой, социальной, производственной, информационной сфер, организационное развитие предприятия

1	2
Ситуационный	Центральным моментом является конкретный набор обстоятельств, которые оказывают влияние на организацию в данный момент. Позволяет лучше понять, какие приемы будут в большей степени способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации, помогает определить тенденции развития предприятия, диагностировать его фазу в жизненном цикле и осуществлять имитацию сценариев будущего развития предприятия. Направлен на выявление точек ожидаемых управленческих воздействий с целью корректировки траектории развития
Системный	Общенаучная методология, направленная на целостное восприятие системных объектов. Предполагает учет всех аспектов развития предприятия в их взаимосвязи и целостности, выделение их существенности, связей между элементами и определение характера этих связей. Управление развитием предприятия направлено на установление основных системообразующих факторов, воздействующих на процессы внутри предприятия, и взаимоотношения предприятия с внешней средой. Рассмотрение предприятия как кибернетической системы позволяет разработать соответствующий механизм управления его развитием
Процессный	Управление рассматривается как процесс, непрерывная работа по достижению целей. В рамках данного подхода необходимо рассматривать функции управления: учет, оценка, анализ, регулирование, прогнозирование, организация и мотивация, контроль, корректирование
Синергетический	Представляет своего рода системный подход к сложным открытым нелинейным системам. Базируясь на его теоретической базе, дополняется категориями: цикл, неустойчивость, неравновесность. Точка бифуркации, катастрофа, внутренние и внешние флуктуации самоорганизация, аттрактор, стадия и фаза развития системы, управление развитием. Учет синергетических закономерностей существенно меняет традиционные представления в области управления сложно организованными системами, которое все более начинает основываться на построении управляющего воздействия, согласованного с внутренними тенденциями развивающихся систем. Это обеспечивает понимание сущности процесса инновационного развития предприятия и позволяет выработать механизм его управления
Процессно-синергетический	Является комплексным объединением теоретических положений процессного и синергетического подходов в обособленный механизм управления развитием предприятий на основе процессных инноваций, позволяет учесть их эмерджентное влияние, выработать инструментарий управления развитием, направленный на достижение синергетического эффекта. Позволяет сформулировать качественно новую концепцию понимания экономической сущности процессных инноваций. Следовательно, с одной стороны, комбинированный подход позволяет описать бизнес-процессы, разработать механизм управления, направленный на повышение совокупного эффекта функционирования предприятия за счет роста эффективности сети бизнес-процессов. С другой стороны, доказывает преимущества нелинейного мышления в рамках синергетики: предполагается рассмотрение альтернатив выбранных путей развития (корректировка процессов) с позиции их оптимальности поставленным целям инновационного развития

Управление развитием предприятия предполагает выполнение определенной последовательности управленческих действий, распределенных между конкретными структурными подразделениями и должностными лицами в составе системы управления организацией в следующей последовательности:

- определение и формулировка функций управления развитием предприятия;
- выбор методов и средств реализации сформулированных функций;
- определение структурных подразделений и должностных лиц, которые будут реализовывать данные управленческие функции, порядок их взаимодействия и подчиненности;
- определение состава управленческих действий при реализации функций управления развитием предприятия;
- распределение ответственности и полномочий по их выполнению;
- определение уровня ответственности за руководство этой деятельностью, форм и инструментов осуществления контроля.

Принципиальные моменты, которые следует учитывать при формировании системы управления развитием предприятия:

- обязательность соблюдения положений российского законодательства, т.е. легитимность предпринимаемых действий, принимаемых решений;
- ее соответствие выбранной стратегии развития организации, определенному вектору развития [3];
- обязательность диагностики и анализа эффективности деятельности организации, ее устойчивости, выявления сложившихся устойчивых тенденций развития и проблем, требующих разрешения в ближайшей и отдаленной перспективе [1];
- обязательность мониторинга изменений внешней и внутренней среды бизнеса, отслеживание этих изменений, определение направленности процессов обновлений в организации;
- планирование развития организации, фокусирующее в себе стратегическое, текущее и оперативное планирование развития субъекта бизнеса при условии учета его возможностей, предполагаемых изменений факторов внешней среды, целевых ориентиров, требований собственников бизнеса и пр.

Функционирование системы управления развитием организации обеспечивает ряд подсистем:

- система учета – ориентирована на действие системы управленческого, бухгалтерского учета, данные которых служат основой принимаемых управленческих решений в области анализа и планирования развития предприятия;

- система управления эффективностью и устойчивостью – ориентирована на повышение эффективности работы предприятия, обеспечение его экономической, социальной и экологической устойчивости [4];

- аналитическая деятельность – ориентирована на проведение системного анализа развития предприятия; оценку факторов, оказавших воздействие на динамику индикаторов развития; формулировку устойчивых динамичных изменений, оценку перспектив [5];

- планирование и прогнозирование – ориентированы на разработку и внедрение обоснованных планов (прогнозов) развития на долго-, средне- и краткосрочную перспективу, программ развития;

- информационная система – ориентирована на формирование информационной базы управленческого, бухгалтерского учета, обеспечение информационной поддержки принимаемых управленческих решений;

- система риск-менеджмента – предполагает просчет и оценку вероятности возникновения предпринимательских рисков, обоснование причин, факторов, способствующих их возникновению (предупреждению), экономическое обоснование возможных потерь, внедрение комплекса мероприятий противостояния рискам.

Эффективность системы управления развитием организации напрямую зависит от правильности постановки целей и задач развития, определения вектора развития, сформированного на основе результатов анализа развития предприятия, оценки его внешней и внутренней среды [5].

Список литературы

1. Алексеева К.Г., Рассанова О.Е. Теоретико-методические основы оценки экономического развития организации // Проблемы современной экономики и управления, направления их решения: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (25 декабря 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. С. 3–8.

2. Гаврилова М.В., Кузнецов Е.М. Разработка стратегии развития предприятия // Кооперация в науке и инновациях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. проф.-препод. состава, сотрудников, докторантов и аспирантов вуза по итогам работы за 2014 г. (Ярославль-Москва, 19 февраля 2015 г.). М.: Канцлер, 2015. С. 147–153.

3. Гаврилова М.В., Рассанова О.Е. Стратегическое развитие организации в контексте процессного управления // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2016. № 4. С. 41–46.

4. *Рассанова О.Е., Алексеева К.Г.* Финансово-экономические аспекты развития организации // Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2016 г.): в 2 ч. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. Ч. 1. С. 242–247.

5. *Челаков Е.К., Рассанова О.Е.* Теоретико-методические основы анализа развития предприятия // Экономика, право и управление: теория, методология и практика: сб. материалов заоч. науч.-практ. конф., посвящ. юбилею засл. работника высшей школы РФ и ЧР Ю.П. Леванова (30 мая 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. С. 149–153.

МЕХАНИЗМ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

К.А. Тихонова, студент, **С.Г. Кочергина**, канд. экон. наук, доц.
*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье рассматриваются теоретические основы организации мониторинга социально-экономического развития региона; описан механизм формирования мониторинга, его элементы. Дана оценка действующего механизма мониторинга социально-экономического развития Чувашской Республики и выявлены основные направления совершенствования системы мониторинга Чувашской Республики.

Ключевые слова: мониторинг; организация мониторинга в регионе; механизм мониторинга региона; социально-экономическое развитие региона; структура мониторинга.

В современных условиях социально-экономическое развитие регионов отличается большой подвижностью происходящих социально-экономических и структурных изменений, значительной дифференциацией уровня регионального развития. В связи с этим вопросы мониторинга социально-экономического развития региона и межрегиональных сравнений имеют особую актуальность и представляют значительный научный интерес. Как считает З.И. Агоева, система мониторинга позволяет повысить эффективность реализуемой стратегии развития и сформировать необходимую основу для своевременного выявления диспропорций, возникающих в развитии региона [1].

В настоящее время под мониторингом ученые подразумевают специально организованную и непрерывную систему сбора и анализа социально-экономической информации, необходимой статистической отчетности, проведения дополнительных информационно-аналитических обзоров и оценки состояния тенденций развития и конкретных региональных проблем.

Е.В. Валеева под механизмом мониторинга подразумевает сложную систему инструментов и процессов для прямого и косвенного взаимодействия в экономической и социальной сферах регионального общества, которые обеспечивают рост эффективности региональной экономики и рост уровня жизни населения [2]. Соответственно на федеральном уровне разрабатываются федеральные административные механизмы, которые реализуются по запросу региональных властей.

Мониторинг социально-экономического развития региона проводится в несколько этапов:

1. Процесс непрерывного наблюдения.
2. Исследование явлений и событий.
3. Формирование информационной базы управления.
4. Контроль за ходом и характером изменений объекта.
5. Оценка отклонений на основе системы критериев.

Мониторинг социально-экономического развития региона выполняет следующие задачи (рис. 1).



Рис. 1. Задачи мониторинга социально-экономического развития региона

Созданием методики оценки факторов социально-экономического развития региона занимались: Министерство экономического развития РФ, Федеральная служба государственной статистики, Институт стратегического развития, Государственная Дума. Также свой вклад внесли отечественные и зарубежные ученые, в том числе Е.В. Зандер, О.Н. Савина, Е.Е. Скатерщикова, Т.А. Смирнова, В.П. Цветков и многие другие. Все эти методики предлагают показатели для оценки социально-экономического развития региона.

Чувашская Республика – небольшой по территории, но динамично развивающийся и привлекательный для инвестиций регион.

Механизм мониторинга социально-экономического развития Чувашской Республики включает в себя [3]:

- ежемесячный анализ изменений экономической ситуации, который можно использовать для оценки социально-экономических тенденций, связанных с изменениями в динамике спроса и предложения;
- ежеквартальный анализ финансового положения Чувашской Республики, позволяющий быстро оценить результаты экономической деятельности, связанной с самофинансированием и социальными расходами;
- ежеквартальный анализ развития социальных проектов в связи с финансовыми показателями и инвестиционной деятельностью региона.

Целью мониторинга социально-экономического развития Чувашской Республики является предоставление своевременной, всеобъемлющей и достоверной информации органам управления о процессах, происходящих в различных областях экономики региона.

Предметом мониторинга являются общие и специфические параметры социально-экономического развития региона.

Сбор данных основан на статистических отчетах экономических субъектов, годовых отчетах организаций из различных секторов экономики и результатах полных и выборочных наблюдений.

Субъекты проведения мониторинга социально-экономического развития региона отражены на рис. 2.

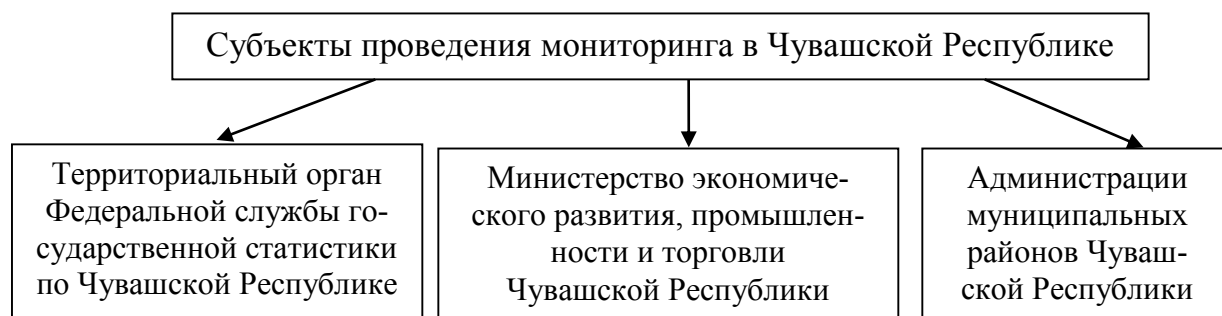


Рис. 2. Субъекты мониторинга социально-экономического развития Чувашской Республики [3]

Мониторинг социально-экономического развития Чувашской Республики проводится на основе ряда критериев (рис. 3) [3].

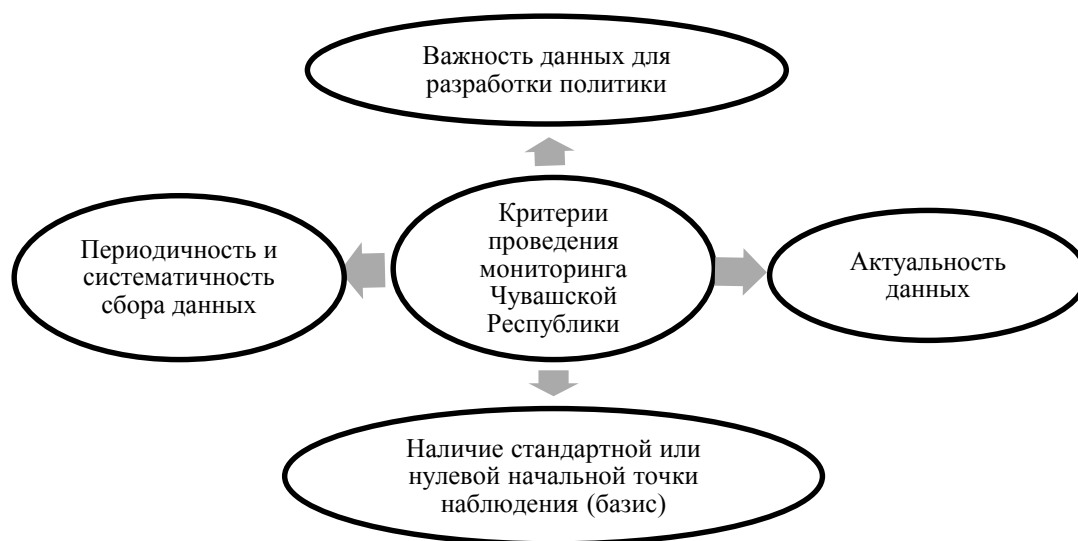


Рис. 3. Критерии проведения мониторинга социально-экономического развития Чувашской Республики [3]

Система показателей социально-экономического развития Чувашской Республики включает в себя: природные ресурсы; охрана окружающей среды; население (численность и состав населения, естественное движение населения, браки и разводы, миграция); труд (трудовые ресурсы, занятость, безработица, прием и выбытие работников, использование рабочего времени, условия труда, травматизм на производстве); уровень жизни населения (социальное обеспечение, жилищные условия населения, жилищный фонд и его благоустройство, правонарушения); образование (дошкольное образование, общее образование, начальное и среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование); здравоохранение (лечебно-профилактическая помощь населению, заболеваемость населения); физическая культура, туризм и отдых; культура и искусство; производство и использование валового регионального продукта; предприятия и организации; добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды; сельское хозяйство (растениеводство, животноводство, потребление основных продуктов питания); строительство; транспорт и связь; розничная и оптовая торговля, общественное питание; платные услуги населению; наука и инновации; финансы; наличие и обновление основных фондов организаций; инвестиции (финансовые вложения; инвестиции в нефинансовые активы, иностранные инвестиции); цены; внешнеэкономическая деятельность.

К недостаткам современной системы мониторинга социально-экономического развития Чувашской Республики отнесены следующие [3]:

1. Использование мониторинга только тогда, когда достигнута определенная задача управления.

2. В процессе формирования информационной составляющей системы мониторинга развития региона не обеспечена полнота учета всей совокупности принципов ее организации.

3. Применяемая система индикаторов регионального развития не удовлетворяет требованию необходимого и достаточного разнообразия.

Учитывая наиболее существенные ограничения действующей системы социально-экономического мониторинга, можно выделить следующие направления его улучшения:

- обеспечение участия института публично-частного партнерства в процессах организации мониторинга и осуществления его функций;

- обеспечение свободного и широкого доступа к результатам мониторинга заинтересованных групп потребителей информации;

- повышение уровня соответствия информационных систем принципам эффективной организации мониторинга (непрерывность, адекватность, надежность и т.д.).

В рамках названных направлений определены и содержательно охарактеризованы ключевые задачи, решение которых призвано существенно улучшить организацию мониторинга регионального развития:

1. Повышение заинтересованности основных участников информационного обмена, прежде всего, территориальных органов федеральной службы государственной статистики и хозяйствующих субъектов региона.

2. Расширение состава участников сбора, систематизации и анализа информации, отражающей состояние тенденции развития социально-экономической системы региона. Целесообразно подключение к системе социально-экономического мониторинга органов муниципального уровня.

3. Внедрение в практику организации мониторинга продуктивных элементов зарубежного и российского опыта.

4. Совершенствование системы показателей социально-экономического мониторинга.

Список литературы

1. Агоева З.И., Топсахалова Ф.М-Г. Мониторинг проблем социально-экономического развития региона // Фундаментальные исследования. 2014. № 9 (ч. 3). С. 621–624.

2. *Валеева Е.В.* Экономика регионов: проблемы реализации федеральных механизмов управления развитием экономики регионов // Вестник Башкирского гос. аграрного ун-та. 2015. № 2 (34). С. 122–127.

3. *Иванова Е.А., Кочергина С.Г.* Содержание системы мониторинга социально-экономического развития региона // Новая наука: проблемы и перспективы: Междунар. науч. период. издание по итогам Междунар. науч.-практ. конф. (4 ноября 2015 г.): в 2 ч. Стерлитамак: РИЦ АМИ, 2015. Ч. 1. С. 174–178.

4. Органы власти Чувашской Республики: офиц. сайт. URL: <http://www.sar.ru>.

5. *Савина О.Н.* Организационно-методическое обеспечение мониторинга деятельности в Российской Федерации // Региональная экономика: теория и практика. 2017. № 25. С. 19–25.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.Д. Унгиадзе, О.А. Иванов – магистранты,
С.В. Васильева, канд. экон. наук

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

Исследованы показатели деятельности ПАО «Сбербанк» за 2015–2018 гг.; выявлены ключевые тенденции организации по удержанию своих позиций как основного кредитора российской экономики, занимающего крупнейшую долю на рынке вкладов: опережающие темпы роста капитала по сравнению с прибылью; рост чистой прибыли; выполнение с запасом как предельных значений обязательных нормативов ликвидности, установленных Банком России, так и внутренних лимитов ликвидности, свидетельствующие об отсутствии негативных тенденций, способных повлиять на финансовую устойчивость Сбербанка в перспективе.

Ключевые слова: тенденции развития; организация; прибыль; финансовое состояние; кредиты; клиенты; норматив.

Рыночные условия предполагают становление и развитие организаций различных организационно-правовых форм. Возник и такой вид деятельности, как предпринимательство. Предпринимательская деятельность выдвигает перед предпринимателями требование высокой компетенции при ведении бизнеса. В условиях современной развитой рыночной экономики весьма актуален анализ тенденций развития любой организации в России, в т.ч. и на рынке финансовых услуг [1; 5–7].

Публичное акционерное общество (далее – ПАО) «Сбербанк» является одним из ведущих банков не только России, но и Европы, демонстрируя на протяжении многих лет уверенный рост всех финансовых показателей. По организационной структуре ПАО «Сбербанк» является акционерным коммерческим банком, который учрежден Центральным банком России как акционерное общество открытого типа и зарегистрирован 20 июня 1991 г. Его капитал был сформирован за счет уставного капитала, вместе с тем банк имеет резервный, специальные и другие фонды. Целью банка является извлечение прибыли и повышение благосостояния его акционеров. Сбербанк имеет широкую сеть филиалов, в которую входят 12 территориальных отделений, более 19 тыс. подразделений по всей России. Только в России у Сбербанка более 110 млн клиентов – больше половины населения страны, а за рубежом услугами Сбербанка пользуются около 11 млн человек.

Стремясь сделать обслуживание более удобным, современным и технологичным, Сбербанк с каждым годом все более совершенствует возможности дистанционного управления счетами клиентов [2–4].

В банке создана система удаленных каналов обслуживания, в которую входят: мобильные приложения Сбербанк Онлайн для смартфонов (более 40 млн активных пользователей); веб-версия Сбербанк Онлайн (13 млн активных пользователей); SMS-сервис «Мобильный банк» (более 23 млн активных пользователей); одна из крупнейших в мире сетей банкоматов и терминалов самообслуживания (более 90 тыс. устройств).

Банк является основным кредитором российской экономики и занимает крупнейшую долю на рынке вкладов. На его долю приходится 46 % вкладов населения, 38,7 % кредитов физическим лицам и 32,2 % кредитов юридическим лицам [2–4]. По данным РСБУ ПАО «Сбербанк», чистая прибыль в 2018 г. составила 782 млрд руб., что на 19,6 % выше, чем в 2017 г., и на 31,3 % по сравнению с 2016 г. (табл. 1).

Таблица 1

Показатели деятельности ПАО «Сбербанк» в 2016–2018 гг., млрд руб. [2–4]

Показатели	Годы			Темп изменения, %	
	2016	2017	2018	2018 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Активы	21721	23158	26899	106,6	116,2
Прибыль до налогообложения	647	845	1002	130,6	118,6
Чистая прибыль	498	654	782	131,3	119,6
Капитал	2328	3359	3800	144,3	113,1
Рентабельность активов, %	2,9	3,6	3,7	0,7 п.п.	0,1 п.п.
Рентабельность капитала, %	27,8	25,2	26,4	-2,6 п.п.	1,2 п.п.

Размер активов ПАО «Сбербанк» за 2018 г. вырос на 16,2 % до 26899 млрд руб. в основном за счет кредитного портфеля (прирост по сравнению с 2016 г. и 2017 г. на 6,62 и 16,15 % соответственно). Размер собственного капитала за отчетный год вырос и составил 3800 млрд руб., что на 13,1 % больше, чем в 2017 г. и на 44,3 % – в 2016 г. Прибыль до налогообложения (1002 млрд руб. в 2018 г.) свидетельствует об эффективности деятельности банка в целом, которая также выросла по сравнению с предыдущими годами на 3,60 и 18,6 % соответственно. Рентабельность капитала достигла 26,4 %, а рентабельность активов – 3,7 % [2–4].

Данные табл. 1 и 2 свидетельствуют, что финансовое состояние Банка находится в устойчивом положении, рентабельность растет.

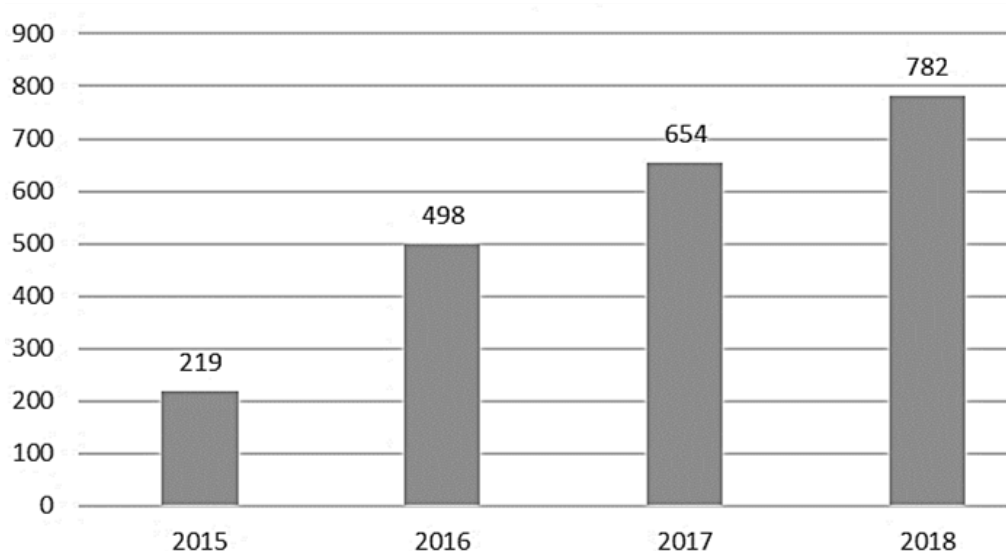
Таблица 2

Финансовые показатели ПАО «Сбербанк» за 2016–2018 гг., млрд руб. [2–4]

Показатели	Годы			Темп изменения, %	
	2016	2017	2018	2018 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Чистые процентные доходы	1202	1302	1366	108,3	104,9
Чистые комиссионные доходы	317	364	433	110,5	118,9
Операционные доходы	1413	1561	1762	110,5	112,8
Чистый процентный доход после создания резерва на возможные потери	1114	1183	1177	106,2	99,5
Операционные расходы	765	715	760	93,5	102,3
Чистая прибыль	498	654	782	131,3	119,6
Отношение операционных расходов к операционным доходам (Cost/Income Ratio), %	44,6	45,8	44,3	1,2 п.п.	-1,5 п.п.

По данным табл. 2 следует, что чистые процентные доходы за 2018 г. составили 1366 млрд руб., показав увеличение на 4,9 % к аналогичному периоду прошлого года. Главный фактор роста – увеличение объема работающих активов. Чистые комиссионные доходы увеличились на 18,9 %, составив 433 млрд руб. Самый большой прирост доходов пришелся на операции с банковскими картами, эквайринг, расчетные операции и реализацию страховых продуктов. В отчетном периоде Сбербанк начислил резервы в размере 162,4 млрд руб. (-38,4 %), снизив стоимость риска на 0,35 п.п. Кроме того, были созданы прочие резервы в размере 25,4 млрд руб. В итоге операционные доходы выросли на 12,1 % – до 1,7 трлн руб., большая часть которых связана с переоценкой валютных кредитов. Операционные расходы

продемонстрировали увеличение на 2,3 % – до 760 млрд руб. Рост в основном связан с изменением подхода к капитализации расходов, а также с влиянием валютной переоценки регулярных расходов, номинированных в иностранной валюте. При этом расходы на содержание персонала увеличились за счет индексации заработной платы (общее количество сотрудников за год снизилось). В результате значение коэффициента Cost/Income Ratio уменьшилось на 1,5 п.п. На мировом уровне операционные расходы по отношению к доходам составляют от 50 до 60 %, т.е. половину от того, что они зарабатывают, они тратят на персонал, на отделения. В 2018 г. Сбербанк сократил численность сотрудников более чем на 5 %. Фактическая численность сотрудников Группы (полных штатных единиц) по состоянию на конец 2018 г. составила 293752 чел. (на конец 2017 г. – 310277 чел.). В итоге чистая прибыль банка составила 782 млрд руб., что на 19,6 % выше прошлогоднего результата, что наглядно представлено на рисунке.



Динамика чистой прибыли ПАО «Сбербанк» за 2015–2018 гг., млрд руб. [2–4]

В структуре активов агрегированного баланса ПАО «Сбербанк» наибольший удельный вес занимают кредиты и прочие ссуды с учетом переоценки и корректировки стоимости предоставленных (размещенных) денежных средств – 74,0 %, в том числе кредиты, предоставленные физическим лицам – 21,6 %. В структуре пассивов баланса ПАО «Сбербанк» наибольший удельный вес занимают средства клиентов 72,2 %, в том числе вклады физических лиц 45 % [2–4].

Норматив мгновенной ликвидности Н2 довольно велик и имеет тенденцию к увеличению, сумма норматива текущей ликвидности Н3

в течение анализируемых лет имеет тенденцию к уменьшению, а норматив долгосрочной ликвидности банка имеет тенденцию к незначительному росту. По состоянию на 2018 г. Банк с запасом выполняет как предельные значения обязательных нормативов ликвидности, установленные Банком России, так и внутренние лимиты ликвидности.

Итак, проведенный анализ деятельности и статистические данные за последние три года свидетельствуют, что Сбербанк выступает основным кредитором российской экономики, занимает крупнейшую долю на рынке вкладов, имеет следующие ключевые тенденции: опережающие темпы роста капитала по сравнению с прибылью; рост чистой прибыли; выполнение с запасом как предельных значений обязательных нормативов ликвидности, установленных Банком России, так и внутренних лимитов ликвидности, свидетельствующие об отсутствии негативных тенденций, способных повлиять на финансовую устойчивость Сбербанка в перспективе.

Продолжительное существование банка позволяет отметить, что Сбербанк надежен, так как большинство россиян пользуются услугами этого банка уже на протяжении многих лет.

Список литературы

1. *Иванова А.И., Андриенко А.С., Федорова Л.П.* Сущность управления организацией в рыночных условиях // Экономика и управление: в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (30 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 102–107.
2. Информация о банковской системе РФ: офиц. сайт. URL: <https://www.cbr.ru> (дата обращения: 10.05.2019).
3. Стратегия развития Сбербанка до 2020 года: офиц. сайт. URL: <https://www.sberbank.com> (дата обращения: 15.05.2019).
4. Стратегия развития финансового рынка: офиц. сайт. URL: <https://www.cbr.ru> (дата обращения: 15.05.2019).
5. *Федорова Л.П.* Кредитные отношения с физическими лицами как аспект проявления кредитной системы // Казанская наука. 2013. № 9. С. 147–149.
6. *Федорова Л.П.* Практика реализации стратегии и направления развития розничного бизнеса банка // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2013. № 5. С. 108–113.
7. *Федорова Л.П.* Финансовое обеспечение безопасности процессов взаимного кредитования в кооперативе // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2. URL: <http://www.science-education.ru> (дата обращения: 10.05.2019).

ОБРАЗОВАНИЕ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

И.Е. Чернышева, аспирант

*УО Академия Управления при Президенте Республики Беларусь
(г. Минск, Республика Беларусь)*

Во все времена культура не только оказывала влияние на экономическую систему государства, но и тесно взаимодействовала с ней, эти процессы продолжают и сегодня. В свою очередь, культура общества напрямую связана с образованием. Уровень образования зависит от уровня культуры общества и уровня экономического развития. Образование приносит экономическую и культурную пользу государству и обществу в целом, а также личности.

Ключевые слова: человеческий капитал; образование; государственные программы; финансирование; образовательные ресурсы; рождаемость; смертность.

В Республике Беларусь создана система образования, позволяющая каждому человеку реализовать свое право на образование, чтобы быть востребованным в обществе. Беларусь считается государством, где реализуется принцип непрерывности образования – «образование через всю жизнь». Национальная система образования отвечает требованиям инновационного развития республики, что находит отражение в обновлении нормативно-правовой базы.

В сфере образования Беларусь демонстрирует высокие достижения. Страна достигла высокой средней продолжительности образования (11,5 лет) и одного из самых высоких показателей ожидаемой продолжительности образования (15,7 лет) среди 28 стран Центральной и Восточной Европы и постсоветских стран [3].

На сегодняшний день в целях устранения существующих недостатков в регулировании образовательных отношений вносятся изменения в Кодекс Республики Беларусь об образовании. Впервые введена непрерывная образовательная программа, которая содержит положение специальностей и получение специальностей магистерской подготовки в общем цикле [2].

Вопросы образования рассматриваются на уровне государственных программ. Отдельной главой представлена долгосрочная концепция развития образования в Национальной стратегии устойчивого развития на период до 2030 г. Принята Государственная программа «Об-

разование и молодежная политика» на 2016–2020 гг., раздел «Рост качества и доступности образования» представлен в Государственной программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг. Министерством образования Республики Беларусь разработаны Концептуальные подходы к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 г. и на перспективу до 2030 г. Также в Стратегии развития информатизации в Республики Беларусь на 2016–2022 гг. образованию уделены вопросы обеспечения доступности обучающимися информационных ресурсов сети Интернет и совершенствования национальной системы электронных образовательных ресурсов.

Именно образование привело к ряду значительных достижений нашего государства, что зафиксировано в таких международных рейтингах, как:

- индекс человеческого развития – в 2017 г. Беларусь заняла 53-е место, войдя таким образом в число стран с очень высоким уровнем человеческого развития (Россия – 49-е место, Казахстан – 58-е);

- индекс уровня образования, являющийся одним из показателей индекса человеческого развития, по его уровню республика в 2011 г. находилась на 52-м месте, а уже в 2018 г. Беларусь переместилась на 29-е место, что позволяет входить в группу стран с высоким индексом образования;

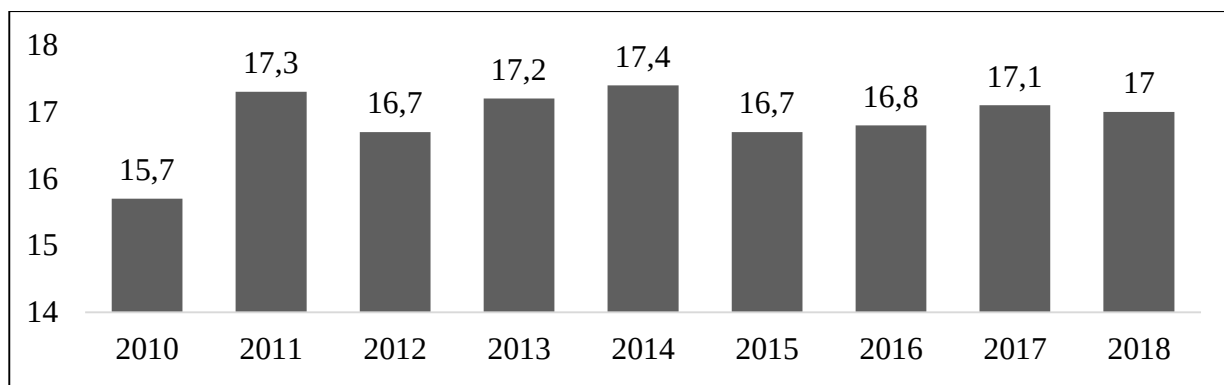
- уровень грамотности взрослого населения – 99,6 % и уровень грамотности молодежи – 99,8 %, что также позволяет удерживать лидирующие позиции в мире.

Образование играет существенную роль в экономике республики. В исследуемом периоде индекс ВДС образования составил 89,5 %, при этом доля ВДС образования в объеме ВДС сферы услуг снизилась с 9,7 % в 2010 г. до 8,3 % в 2018 г. Причиной такого снижения является уменьшение объемов платных услуг и сокращение учреждений образования.

Основным источником финансирования системы образования является государственный бюджет. Так, на протяжении 2011–2018 гг. расходы республиканского бюджета на систему образования составляли около 5 % от ВВП, а уровень расходов из консолидированного бюджета был увеличен с 15,7 % в 2010 г. до 17,0 % в 2018 г. (рисунок).

Государственной программой о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы предусматриваются мероприятия по развитию адаптивной образовательной среды для лиц с ОПФР (подпрограмма «Развитие системы специального образования»), по со-

зданию безбарьерной среды в учреждениях высшего образования (подпрограмма «Безбарьерная среда жизнедеятельности инвалидов и физически ослабленных лиц»).



Доля расходов консолидированного бюджета на образование, % [1]

Подтвердил свою необходимость и востребованность Республиканский ресурсный центр инклюзивного образования (РРЦИО) в Минске. Центр оснащен специализированным оборудованием для работы с разными категориями детей. Основной его задачей является обобщение и распространение опыта использования образовательных ресурсов для лиц с особенностями психофизического развития. В подготовке и повышении квалификации педагогов он представляет собой инновационное научно-образовательно-методическое подразделение нового типа.

С момента открытия РРЦИО были организованы и проведены 275 обучающих курсов, реализованы 114 образовательных программ обучающихся курсов. Количество слушателей обучающих курсов составило 5721 человек [2].

Деятельность системы образования регулирует демографический фактор и имеет влияние на формирование ВДС секции, так как в настоящее время численность занятых в секции Р (количество воспитателей, учителей и преподавателей) рассчитывается от количества воспитанников, учеников и студентов. Падение рождаемости или ее рост в первую очередь связаны «со снижением количества женщин фертильного возраста». Несмотря на принимаемые меры, в Республике Беларусь с 2017 г. наблюдается снижение рождаемости.

В перспективе, с приходом новых технологий в образовательный процесс, снижение численности преподавателей станет еще более ощутимым. В учебной практике студентов постепенно будет преобладать дистанционная форма изучения ряда предметов, чтение лекций заменят преподаватели-роботы, как это уже внедряется в развитых странах [2].

Растет популярность магистерских программ. Значение магистратуры усилило вхождение Беларуси в Европейское пространство высшего образования. В 2018 г. численность магистрантов была увеличена в три раза по сравнению с 2010 г. (на 9,9 тыс. чел.).

Послевузовское образование. Реализация Государственной программы инновационного развития Беларуси на 2016–2020 гг. ставит задачу дальнейшего совершенствования системы управления в научной сфере, а также выработки новых принципов кадровой политики, усиления целевой направленности системы подготовки научных кадров.

В течение 2011–2018 гг. был осуществлен комплекс мер по повышению эффективности аспирантуры и докторантуры: оптимизирован перечень специальностей послевузовского образования; расширена до 20 % подготовка кадров по приоритетным специальностям, необходимым для развития высокотехнологичных отраслей экономики; разработаны системы стимулирования аспирантов, докторантов, их руководителей и консультантов. В результате в 2018 г. доля приема в аспирантуру по приоритетным специальностям высококвалифицированных научных работников, необходимых для развития высокотехнологичных производств, составила 41,6 %.

Проводится детальная работа по вовлечению студентов в научно-исследовательскую деятельность. Положительные результаты достигнуты благодаря созданной системе стимулирования и привлечения талантливой молодежи в науку. Однако большое количество задач, которые выполняются вузами по исследовательским программам, не направлены на достижение практических результатов, удовлетворение потребностей реального сектора экономики.

Таким образом, система национального образования постепенно трансформируется в новую инновационную форму, имеющую гибкую современную архитектуру, которая отвечает потребностям постиндустриальной экономики и потребностям граждан страны. Беларусь демонстрирует высокие образовательные достижения, что подтверждается различными мировыми рейтингами.

Список литературы

1. О состоянии государственных финансов в Республике Беларусь: аналитический доклад, 2010–2018 / Министерство финансов Республики Беларусь. URL: <http://www.minfin.gov.by> (дата обращения: 05.05.2019).
2. Рыбчинская Е.В. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в 2018 году. Динамика развития сферы услуг. Образование // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2019. № 3. С. 44–47.

3. Стартовые позиции Беларуси по достижению целей устойчивого развития / Министерство иностранных дел Республики Беларусь. URL: <http://mfa.gov.by> (дата обращения: 05.05.2019).

РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЙ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Д.А. Шмелева, магистрант

*Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации (г. Чебоксары)*

В статье приведены результаты исследования, проведенного с целью изучения действующих на практике стратегий корпоративной социальной политики предприятий. В исследовании принимали участие международные и российские компании; были изучены вопросы по наличию программ диверсификации руководящего состава, реализации политики многообразия и реализации программ поддержки женщин. На основе анализа деятельности компаний в зависимости от отрасли и их потребностей были выделены три стратегии корпоративной социальной политики предприятий: продвинутый уровень, переходный уровень, неразвитый уровень. Продвинутый уровень включает в себя реализацию программ по поддержке женщин, расширенной политики многообразия, а также реализацию диверсификации руководящего состава компании. Переходный уровень компаний предполагает наличие программ по поддержке женщин и реализацию политики многообразия. Неразвитый уровень компаний предполагает реализацию только программ по поддержке женщин. Сделан вывод, что реализация политики многообразия – это следующий и более продвинутый уровень социальной поддержки, оказываемый компаниями, поскольку реализуем в рамках международного бизнеса, поэтому российские компании для повышения своей конкурентоспособности должны ориентироваться на западные инновации.

Ключевые слова: корпоративная социальная политика; социальная ответственность; программы поддержки; диверсификация менеджмента; политика многообразия.

В последние 15 лет наблюдается значительная трансформация жизненных стратегий и предпочтений женщин при выборе между семьей и работой. Изменения массового сознания способствуют изменению профессиональных стратегий и ориентаций женщин. Поэтому, несмотря на то, что создание программ по социальной поддержке рабо-

тающих женщин пока представляется большинству российских менеджеров весьма невыгодным вложением в развитие организаций, вовлечение женщин в трудовой процесс, стимулирование их трудовой деятельности и продвижение их на высшие руководящие посты – это стратегически важные задачи для привлечения и удержания персонала в условиях сокращения трудовых ресурсов и изменения общественного сознания [2; 4–7].

В настоящий момент существует три основные концепции корпоративной социальной ответственности [4]: концепция «корпоративного эгоизма» – низший уровень социальной ответственности, нет практик существования социальных проектов, компания ориентирована только на получение прибыли. Данная концепция сформировалась на основе классической формулировки нобелевского лауреата М. Фридмана, согласно которой «единственным бизнесом для бизнеса является максимизация прибыли в рамках соблюдения существующих правил игры» [1]. Концепция «корпоративного альтруизма» – следующий уровень социальной ответственности, компания в данном случае принимает участие в социальных проектах вне организации. Компания не реализует социальные программы внутри организации, но активно участвует в социальных проектах вне компании. Концепция «разумного эгоизма» – это самый высокий уровень социальной ответственности, компания в данном случае инициирует и реализует социальные программы в рамках компании. В рамках данной концепции компания реализует различные социальные программы, сокращает свои прибыли и «в долгосрочном периоде времени формирует благоприятную социальную среду для своих работников и территорий своей деятельности, создавая при этом условия для стабильности собственной прибыли» [4].

Выявлены наиболее распространенные практики компаний, направленные на профессиональное развитие и поддержку работающих женщин в российских и международных корпорациях. В статье использованы данные качественного исследования Некоммерческого партнерства «Комитет 20», в рамках которого проведено 11 глубинных интервью с руководителями компаний, директорами по персоналу следующих компаний: Microsoft, IBM, IBS, Mazars, Конфаэль, Альфа-Капитал, Continent Express, Астра-Зенека, Mercedes-Benz, Ernst & Young, PricewaterhouseCoopers.

В рамках международных и российских компаний существуют следующие программы по развитию лидерского потенциала: семинары по управлению для среднего звена, профессиональные тренинги, тренинги по постановке заданий, тренинги по организации времени для

руководителей и тренинги по проведению совещаний. Можно отметить следующие дополнительные программы для поддержки сотрудниц при выходе в декретный отпуск: работа на дому и дополнительные выплаты. Опцию «работа из дома» и гибкий график предлагают большинство компаний, принимавших участие в исследовании. Организации выплачивают дополнительные специальные выплаты при выходе сотрудниц в декретный отпуск. Так, инвестиционная компания Альфа-Капитал оказывает финансовую поддержку, выплату материальной помощи, компания Майкрософт выплачивает декретные отпускные в большем размере. В целях поддержки женщин в период адаптации работодатели вводят программы поддержки, которые способствуют скорейшей адаптации: субботние клубы, корпоративные мероприятия, выходы и выезды с детьми, командообразующие мероприятия и гибкие часы работы.

Также была проанализирована политика многообразия, реализуемая в ряде организаций. Политика многообразия (diversity) – политика организации, реализуемая в рамках организаций, целью которой является предоставление возможности каждому человеку проявить себя и занять высокую должность в компании независимо от возраста. Применение политики многообразия в рамках компаний – необходимая опция, поскольку женщины – ценные сотрудники и директора подчеркивают сильные личностные особенности женщин, которые полезны для бизнеса. Так, например, директор компании IBS говорит о том, что женщины более аккуратные и внимательные к деталям. Также применение политики многообразия способствует открытию новых идей и возможностей. Так, например, по версии директора компании Майкрософт, женщины – неплохие разработчики приложений. Немаловажным является и тот факт, что в настоящее время отрасль IT становится потребительской, поэтому количество женщин в данной отрасли, безусловно, растет. Так, например, директор компании PricewaterhouseCoopers говорит о том, что сейчас компания больше работает с коньюмерским сектором, где решения о покупке товара принимаются женщинами, соответственно, в числе сотрудников количество женщин должно расти.

С развитием технологий компании расширяют возможности в предоставлении программ поддержки. В частности, компания Ernst & Young предоставляет возможность работникам работать из дома, внедрив технологию «сэймтайм», которая предоставляет постоянный доступ к корпоративной почте и телефону. Проблема командировок компаниями также решается посредством предложения дополнительных программ поддержки. Так, например, компания Pricewaterhouse Co-

opers предлагает программу «трейлинга» супруга, при которой сотрудник имеет возможность в длительную командировку забрать с собой супругу и детей. Компания берет на себя расходы, связанные с оплатой проживания и обучения детей в детских дошкольных или школьных учреждениях.

Исследование показало, что в настоящее время сформированы следующие стратегии корпоративной социальной политики:

1. Продвинутый уровень

В компании реализуются программы поддержки, программы декретного отпуска, программы диверсификации руководящего состава и политика многообразия (diversity). Данные программы представлены в следующих компаниях: Microsoft, IBM, IBS, Mazars, Mercedes-Benz, Ernst & Young, PricewaterhouseCoopers.

2. Переходный уровень

В компании реализуются программы декретного отпуска, программы поддержки, частичная/полная диверсификация руководящего состава. Данные программы реализуются в следующих компаниях: Альфа-Капитал, Конфаэль.

3. Неразвитый уровень

В компании реализуются программы декретного отпуска и программы поддержки женщин. Данные программы реализуются в следующих компаниях: Continent Express, Астра-Зенека.

Наиболее гибкими оказались компании отрасли информационных технологий, а также компании отрасли аудита, которые в наибольшей степени ориентированы на женщин. Российские и международные компании по-разному видят цели реализации социальной поддержки своим сотрудникам, что связано в первую очередь с тем, что менеджеры российских компаний не видят цели реализации программ для поддержки женщин. Политика многообразия (diversity) – новый для России феномен, который в настоящее время получает одобрение и распространение со стороны менеджмента крупных международных компаний. Реализация политики многообразия – это следующий и более продвинутый уровень социальной поддержки, оказываемый компаниями, поскольку реализуем в рамках международного бизнеса, где существует большая ориентация на западные инновации.

Представляется, что для повышения конкурентоспособности российского бизнеса необходимо стремление всех компаний к продвинутому уровню реализации социальной политики.

Список литературы

1. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / под ред. С.В. Шишкина. М.: ГУ-ВШЭ, 2005. 232 с.
2. *Веселинкова И.В., Федорова Л.П.* Показатели эффективности в системе управления трудовыми ресурсами организации // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 40–45.
3. *Голод С.И.* Социально-демографический анализ состояния и эволюции семьи. URL: <http://www.isras.ru>.
4. *Козлов В.А.* Корпоративная социальная политика: доклад аспиранта представленный на заседании научного семинара Студенческого общества «Демограф» (28 февраля 2009 г.). URL: <http://demoscope.ru>.
5. *Федорова Л.П.* Влияние изменений демографической ситуации на экономическую безопасность организации // Современные технологии управленческой деятельности: сб. ст. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (15 мая 2017 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2018. С. 181–185.
6. *Федорова Л.П., Ильина Т.С.* Аспекты стратегического управления регионом как социально-экономической системой // Вестник Чуваш. ун-та. 2012. № 4. С. 489–495.
7. *Федорова Л.П., Николаева А.В.* Реализация региональной политики поддержки семей в изменяющихся экономических условиях // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. URL: <http://www.science-education.ru> (дата обращения: 19.05.2019).

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Р.В. Шогенов, магистрант, **А.В. Матвеев**, студент,

Н.П. Белова, канд. экон. наук, доц.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье рассматривается роль организационной культуры в повышении эффективности сотрудников организации.

Ключевые слова: организационная культура и развитие персонала.

Как показывает международная практика, компании, которым удастся создать сильную организационную культуру, добиваются более высокой производительности и эффективности в своей деятельности.

Исследования американских ученых показывают, что укрепление организационной культуры без изменения прочих равных условий труда часто сопровождается повышением производительности работников на 15–25 %. Многие компании со слабой и противоречивой культурой оказываются неэффективными в рыночных условиях и проигрывают в конкурентной борьбе.

При переходе России к новой инновационной экономике, где культура играет решающую роль, а создание и использование знаний становятся источником роста, определяющим конкурентоспособность компаний и страны в целом, подходы к управлению, основанные на культуре и знаниях, становятся особенно актуальными.

Организационную культуру можно определить как способ осуществления совместной деятельности в рамках определенной организации. Это означает, что ее сотрудники берут на себя определенные обязательства для успешного сотрудничества и внутренней интеграции, для успешной адаптации компании во внешней среде. Определяются приемлемые для всех правила поведения, которые предписывают, что соответствует существующим в той или иной организации нормам, что допустимо и недопустимо.

На организационную культуру оказывают влияние как внутренние, так и внешние факторы, а их изменение вызывает необходимость проведения изменений в организационной культуре. Особенности организационной культуры компании во многом обусловлены влиянием таких факторов, как личность основателя или руководителя, миссия, стратегия, цели организации, ее отраслевые особенности, характер и содержание труда. Большую роль играют также пол, возраст, уровень компетенций, квалификация, образование, уровень общего развития персонала. Организационная культура зависит от того, на какой стадии жизненного цикла находится организация и др.

Организации уделяют большое внимание культуре взаимодействия с внешней средой. Это объясняется заинтересованностью компании в использовании открывающихся возможностей, формировании и сохранении благоприятного имиджа, поддержании престижа в общественном мнении и органах власти. Учет требований и пожеланий потребителей, партнеров по бизнесу, государственных и местных органов власти, поведение конкурентов определяют большинство норм поведения и принципов в деловой культуре компании.

Под типом организационной культуры понимается определенная группа культур, объединенных по общему, наиболее существенному признаку, отличающему данный тип от других.

В данной работе исследование системы оценки персонала проводилось на примере ООО «Эковит».

PEST-анализ – это маркетинговый инструмент, предназначенный для выявления политических (Political), экономических (Economic), социальных (Social), технологических (Technological) и факторов рыночного окружения (Market), которые влияют на деятельность организации.

Дополнительно должны быть организованы сопутствующие услуги. Например, рынок отмечает возрастающий интерес к заказам товаров через сайт. Это значит, что стоит открыть интернет-портал, где будет представлен весь ассортимент, который будет постоянно актуализироваться.

Оптовая торговля лесоматериалами не является новым видом деятельности, но если раньше рынок сбыта в каждом районе был строго поделен между крупными предприятиями торговли, продающими в основном сходные продукты узкого ассортимента, то с 1992 г. на рынок вышло много мелких продавцов, открывших свои частные магазины, торгующие продукцией по более низкой цене, но не всегда высокого качества. Основные конкуренты: ООО «СтройКомплект»; ООО «Мостехнопромснаб»; ООО «СтройПодряд».

Ключевыми факторами успеха ООО «Эковит» является широкий ассортимент, умеренные цены и высокое качество товаров, однако имеются и явные недостатки – недостаточная эффективность связи с внешней средой, финансовое положение товаров.

В компании «Эковит» в составе персонала выделяют руководителей, продавцов и грузчиков-рабочих. По штатному расписанию ООО «Эковит» предусмотрено 90 человек, на момент исследования в компании работало 89 сотрудников. В ООО «Эковит» 39 % – женщины и 61 % – мужчины.

Поскольку при проведении исследования невозможно уделить внимание абсолютно всем аспектам, из всего многообразия характеристик организационной культуры предлагается принимать в расчет пять наиболее значимых:

- 1) стратегические акценты, которые содержат планы и направления действий, обязательства по осуществлению определенных действий для достижения поставленных целей;
- 2) подбор, оценка кадров и их продвижение;
- 3) стиль управления, который характеризует отношение к наемным работникам и определяет условия труда;
- 4) критерии успеха и системы стимулирования, которые показывают, что именно вознаграждается и как чувствуется;

5) процессы, протекающие в организации (в том числе эффективность информационной системы организации, коммуникационная связь между сотрудниками и подразделениями, система принятия решений, правила и процедуры управления и т.д.).

Такой подход представляется достаточным для адекватного представления культуры, которой обладает организация.

Подбор персонала производится самостоятельно через размещение вакансии на сайте HeadHunter и печатных изданиях, а также «сарафанное» радио. Услуги рекрутинговых агентств дороги и неэффективны.

Работникам торговли чаще, чем другим, приходится испытывать на себе нервно-психические нагрузки. Поэтому возникает необходимость в дополнительном обучении торгового персонала психологии обслуживания покупателей. Оптимальным вариантом для этого является психологический тренинг. ООО «Эковит» регулярно организует тренинги для своих работников. В ходе тренинга при помощи тестов выявляются личные черты характера того или иного менеджера по продажам, возможные психологические проблемы. На этой основе с каждым проводятся индивидуальные собеседования. Чем лучше человек узнает самого себя, тем легче ему регулировать свое поведение.

На занятиях объясняют, какой вред наносят менеджеры в первую очередь себе, не научившись избегать напряженности и конфликтов. Разъясняют необходимость стать настоящими гостеприимными хозяевами в своих зонах ответственности. Обучают умело избегать конфликты и стрессы в самых острых и в самых непредвиденных ситуациях.

Наряду с деловой выгодой, проявляющейся в улучшении профессиональных навыков общения, подобные занятия благотворно влияют на психологический климат на предприятии: тренинг положительно сказывается и на культуре взаимоотношений коллег.

Но при этом не остаются без внимания и внутренние проблемы. Присутствуют гибкость, забота о людях и чувствительность к покупателю и клиенту. Целостность организации поддерживается лояльностью или традициями. Поощряется командная работа, соучастие и единодушие.

Дополнительно было проведено исследование организационной культуры по методу «Обход фирмы». В ходе исследования был выявлен уровень социально-психологического климата. Результаты метода показывают, что в организации доминирует авторитарная организационная культура. Ее дополняет культура, ориентированная на человека. В незначительной степени присутствует организационная культура, ориентированная на задачу, а также бюрократическая организационная культура.

Исходя из анализа документации ООО «Эковит», мы пришли к выводу, что корпоративная культура в компании присутствует, но она недостаточно развита и не всегда отвечает личным ожиданиям каждого из сотрудников. Руководство компании осознает необходимость разработки и внедрения работающих и отвечающей всем требованиям и нормам корпоративной культуры. В нашем случае нет необходимости проводить изменения глубинного устройства исследуемой организации, так как у коллектива присутствует единое видение целей компании, также выработана оптимальная организационная структура предприятия – все это помогает эффективно работать по выбранным направлениям. Но все же некоторые вопросы остаются открытыми. Предлагаемый для внедрения тип культуры – адхократия.

Основной ресурс – умение и потенциал отдельных работников, составляющий эффективность таких организаций. Организационная структура и система управления динамичны, меняются в зависимости от кадровой расстановки по функциональным позициям.

Основными принципами организационной культуры компании «Эковит» будут являться:

- 1) динамичность. Слоган: «Выживает не большой, а быстрый».
- 2) результативность. Слоган: «Главное – победа, а не участие».
- 3) ответственность. Слоган: «Ответственность не дает права ошибаться дважды».
- 4) сотрудничество. Слоган: «Хорошая компания не сумма отделов, а последовательность бизнес-процессов».
- 5) качество. Слоган: «Качество создает репутацию, а репутация создает прибыль».

Организационная культура может существенно влиять на степень приверженности, привязанности людей к организации, а в ней – к своему рабочему месту. Это не значит, что организационная культура нивелирует пристрастия и симпатии людей к организации и к процессу работы. Напротив, очевидно, что у одних людей есть желание работать в компании с одним типом культуры, у других – с другим.

Список литературы

1. Белова Н.П., Калинина Г.В., Калинин А.М. Программно-целевой подход в управлении социально-экономическим развитием региона // Вестник Чуваш. ун-та. 2009. № 3. С. 380–386.
2. Белова Н.П., Калинина Г.В., Калинин А.М. Управление экономическими системами: теоретические подходы // Вестник Чуваш. ун-та. 2009. № 4. С. 363–371.

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Н.Н. Яковлева, магистрант, **Н.П. Зыряева**, канд. экон. наук

Чебоксарский кооперативный институт (филиал)

Российского университета кооперации (г. Чебоксары)

В статье как элемент корпоративной социальной ответственности рассматривается сфера здравоохранения.

Ключевые слова: здравоохранение; элемент; корпоративная социальная ответственность.

Здравоохранение – это система организационных, социально-экономических и медицинских мероприятий, направленных на сохранение и повышение уровня здоровья населения. Главным ресурсом современной организации являются люди. Именно сохранение и укрепление здоровья персонала на основе формирования здорового образа жизни и повышения доступности и качества медицинской помощи является залогом формирования сплоченного коллектива и благоприятной социально-психологической атмосферы.

Социальная политика организации в области здравоохранения как элемент системы корпоративной социальной ответственности может быть представлена:

- предоставлением бесплатной медицинской помощи сотрудникам организации и членам их семей;
- медицинскими мероприятиями, направленными на охрану и восстановление здоровья работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные, целевые осмотры, вакцинопрофилактика и др.);
- организацией оздоровления работников и членов их семей путем санаторно-курортного и реабилитационного лечения в санаториях, профилакториях и других санаторно-курортных учреждениях.

Здоровый образ жизни является предпосылкой для развития разных сторон жизнедеятельности человека, достижения им активного долголетия и полноценного выполнения социальных функций, для активного участия в трудовой, общественной, семейно-бытовой, досуговой формах жизнедеятельности. Актуальность здорового образа жизни вызвана возрастанием и изменением характера нагрузок на организм человека в связи с усложнением общественной жизни, увеличением

рисков техногенного, экологического, психологического, политического и военного характера, провоцирующих негативные сдвиги в состоянии здоровья.

Всемирная организация здравоохранения уделяет особое внимание оценке негативного влияния на экономические показатели таких поведенческих факторов риска, как курение, нездоровое питание, низкая физическая активность, избыточная масса тела и др.

Многие западные и российские фирмы давно и активно ведут борьбу за здоровый образ жизни. Каждая организация использует свои методы, среди них могут быть:

1) спортивные соревнования, проводимые в компании между командами некурящих и курящих работников;

2) запрет на курение в офисе и на прилегающей территории в рабочее время. Такая мера сокращает количество выкуренных сигарет за день, а значит, улучшает здоровье. Некоторые курящие работники способны вовсе перестать курить;

3) удержание небольшой части заработной платы или премии. Материальный фактор в любом деле способен творить чудеса, а уж в вопросе бессмысленного и вредного курения тем более;

4) прибавка к годовому бонусу каждому некурящему сотруднику. Также отличный стимул для отказа от сигареты и др.

Таким образом, эффективная политика охраны здоровья персонала является неотъемлемой частью корпоративной культуры компании. Реализация данной политики в рамках КСО способствует устранению факторов риска, провоцирующих возникновение непредвиденных экономических потерь. Суть обозначенной политики заключается в проведении специфических мероприятий по профилактике различных заболеваний.

Проблема обеспечения и сохранения здоровья населения Российской Федерации является на данный момент достаточно актуальной. Несмотря на интенсивное развитие современной медицины и системы здравоохранения, состояние здоровья граждан РФ оставляет желать лучшего. Поэтому вполне востребованным становится участие предприятий в осуществлении мероприятий, направленных на поддержание здоровья своих работников.

В условиях корпоративного управления это может и должно быть реализовано в рамках системы корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность как концепция является достаточно молодой. Значительная часть предпринимателей до сих пор придерживаются точки зрения Милтона Фридмана, заключаю-

щейся в отнесении к социальной ответственности бизнеса лишь получение наибольшей прибыли. Однако практика корпоративной социальной ответственности получает все большее распространение.

Общепризнанным является тот факт, что плохая экология негативно влияет на самочувствие и здоровье индивидов. Учитывая, что работники предприятий одновременно являются жителями близлежащих районов, снижение уровня загрязнения окружающей среды за счет предотвращения выбросов вредных веществ может немного сгладить эту проблему. Достаточно существенное негативное воздействие на здоровье работников оказывает работа во вредных условиях труда. По данным Росстата, в 2018 г. от 21,7 до 46,2 % работников организаций перечисленных видов деятельности работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, при этом данный показатель за последние несколько лет только увеличивался [5].

Постепенная утрата работником здоровья во многих случаях не может быть полностью компенсирована деньгами. Особую важность имеет также (в первую очередь для работодателя) снижение работоспособности работника, а тем более ее полная потеря.

Эффективным и проверенным способом решения этой задачи является предоставление трудовых льгот, которые принято называть компенсациями за работу во вредных и опасных условиях труда. В зависимости от того, на решение каких социально-экономических проблем, обусловленных неравенством в трудовой, профессиональной или социальной сфере, направлены льготы, их можно классифицировать как трудовые, профессиональные и социальные.

Следующей проблемой в обеспечении здоровья можно признать отношение самих работников к необходимости сохранения своего здоровья. В нашей стране неуверенность работника в достойном пенсионном обеспечении, а во многих случаях отсутствие уверенности в том, что до пенсии удастся дожить, приводит к противоречиям при осознании необходимости сохранения здоровья.

Поэтому выбор в пользу образа жизни, сохраняющего здоровье, – это в первую очередь вопрос предпочтений самого работника. Согласно проведенному Росстатом в 2018 г. выборочному обследованию на тему «Влияние поведенческих факторов на состояние здоровья населения», «большая масса обследованных на практике относится к собственному здоровью весьма небрежно. Многие люди не приучены к стилю жизни и поведению, которые обеспечивают предупреждение заболеваний, подвержены влиянию отрицательных социальных норм и традиций» [5].

Следующий блок проблем имеет экономический характер. Если проблемы со здоровьем уже наступили, получение квалифицированной медицинской помощи связано с существенными материальными затратами (при обращении в негосударственные медицинские учреждения) либо с ощутимыми затратами времени и отсрочкой получения услуги при обращении в государственные поликлиники.

Утрата здоровья работником приводит к актуализации потребности получения медицинской помощи, которая не всегда отвечает запросам обращающихся в медицинские учреждения – в некоторых случаях по причине недостаточного качества, в некоторых – по причине наличия слишком большого времени ожидания, в том числе проведенного в очередях, а при обращении в негосударственные медицинские центры – по причине существенной стоимости оказываемых услуг.

Предоставление работнику дополнительного медицинского обслуживания за счет организации может решить и эту проблему. Но при этом остается нерешенной проблема, вызванная системой финансирования медицинских услуг. Ситуация на данный момент такова, что направленность всей системы здравоохранения, а особенно фармакологии, не позволяет сконцентрировать внимание на вопросах профилактики заболеваний и сохранении здоровья. Поэтому актуальным становится поиск альтернативных систем оздоровления.

Исходя из анализа современного состояния способов восстановления здоровья, можно сделать вывод, что наиболее эффективным способом сохранения здоровья населения России в современных условиях является политика, направленная на профилактику заболеваний и распространение образа жизни, обеспечивающего сбережение (воспроизводство) здоровья. Однако пока эта проблема не решена на государственном уровне, она самовоспроизводится на уровне предприятия, где утрата здоровья работников оборачивается необходимостью принятия некоторых мер [2].

Многие крупные компании в стране проводят мероприятия, направленные на обеспечение здоровья своих работников, а также населения. Например, ОАО «РЖД» определяет различные области корпоративной социальной ответственности перед работниками, в том числе: совершенствование охраны здоровья и безопасности труда работников компании, создание максимально комфортных и безопасных условий труда и отдыха, предоставляющих работникам возможности и мотивацию к наиболее полной реализации их профессионального и творческого потенциала [3].

Кроме того, к благотворительной деятельности отнесено содействие деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан,

а также пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан. ПАО «Газпром» поддерживает общественные проекты, направленные на пропаганду здорового образа жизни [4].

Согласно ст. 41 п. 2 Конституции Российской Федерации, «В Российской Федерации финансируются федеральные программы охраны и укрепления здоровья населения, принимаются меры по развитию государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения, поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта, экологическому и санитарно-эпидемиологическому благополучию» [1].

Включение в кодексы корпоративной социальной ответственности разделов, посвященных обеспечению здоровья работников, а также реализация изложенных там мероприятий может стать гарантом охраны и укрепления здоровья работников корпораций. При этом правильная разработка мероприятий КСО, направленных на обеспечение здоровья работников, кроме решения социальных проблем, будет способствовать учету интересов собственников предприятий. Именно корпоративная социальная ответственность, ориентированная на сохранение здоровья работников, а лучше и потребителей продукции организации, может дать возможность улучшить их работоспособность, в том числе за счет переориентации ценностей работников и их привычных моделей поведения на здоровьесберегающие.

Кроме того, включение сохранения здоровья как необходимый элемент корпоративной культуры позволит повысить конкурентоспособность работников предприятия, снизить количество случаев травматизма и невыходов на работу по причине болезни, улучшить психологический климат в коллективе, что в конечном итоге будет способствовать повышению производительности труда работников.

Решение этой комплексной задачи может быть осуществлено только в том случае, если будут созданы условия для ее реализации, в том числе за счет предоставления работникам льгот, облегчающих доступность таких практик и стимулирующих их использование. Льготы такого типа могут быть не сильно затратными, так как даже организационные мероприятия, включающие возможность занятия оздоровительными практиками на территории предприятия в удобное время после работы или во время обеденного перерыва, могут дать существенный положительный эффект.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014).
2. *Землянухина Н.С.* Влияние социально-экономических льгот на реализацию концепции достойного труда на региональном уровне // Известия Саратовского ун-та. Серия «Экономика. Управление. Право». 2014. Т. 14. № 1–1. С. 87–91.
3. Кодекс корпоративной социальной ответственности ОАО «Российские железные дороги». URL: <http://www.rzd.ru>.
4. ПАО «Газпром»: офиц. сайт. URL: <https://www.gazprom.ru>.
5. Росстат: офиц. сайт. URL: <http://gks.ru>.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАТЕРИАЛЬНО-РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

В.И. Ялуткин, канд. экон. наук, доц.

*Директор КУ «Центр ресурсного обеспечения ГУЗ»
Министерства здравоохранения Чувашской Республики
(г. Чебоксары)*

Рассмотрены проблемы ресурсного обеспечения учреждений здравоохранения, модели обеспечения материальными ресурсами на основе системы государственного заказа, государственно-частного партнерства и других форм сотрудничества; предложены перспективы их развития с учетом принципов централизации и децентрализации.

Ключевые слова: материально-ресурсное обеспечение; государственно-частное партнерство (ГЧП); концессия; аутсорсинг.

В настоящее время отрасль здравоохранения в России развивается под воздействием как государственного регулирования, так и рыночного механизма, при этом рынок платных медицинских услуг развивается очень активно. Конкуренция производителей медицинских услуг, изменение сегментации рынка медицинских услуг, решение задач повышения качества медицинского обслуживания населения – все это обостряет проблему эффективного и рационального привлечения и использования лечебно-профилактическими учреждениями различного рода ресурсов. Поэтому организация деятельности по ресурсному

обеспечению учреждений здравоохранения в целом, и обеспечения материальными ресурсами в частности, в условиях реформирования социального сектора экономики, реализации национальных проектов в стране требует особого внимания.

В современных условиях функционирования медицинских организаций с целью оказания своевременной, качественной и высокотехнологичной медицинской помощи населению основными составляющими традиционно являются ресурсы: кадры, финансы, технологии, оборудование, медикаменты и иное [5].

Экономическая сущность ресурсного обеспечения состоит в решении проблемы ограниченности ресурсов путем рационального управления, начиная с приобретения и заканчивая их применением. Эффективность функционирования системы здравоохранения во многом определяется эффективностью существующих моделей ресурсного обеспечения. Основные модели сегодня построены на основе системы государственного заказа. Но она несовершенна, постоянно корректируется и дорабатывается, что делает проблемы оптимизации ресурсного обеспечения медицинской организации крайне актуальными. Поэтому хочется отдельно уделить внимание вопросам материально-ресурсного обеспечения медицинских организаций.

Материально-ресурсное обеспечение организаций государственных секторов экономики, в том числе социальной сферы, построено на базе законодательства в сфере госзакупок. На сегодняшний день создана система регулирования закупок товаров (работ и услуг) для государственных и муниципальных нужд, позволяющая медицинским организациям обеспечить эффективность и прозрачность использования финансовых средств. Регулирует отношения, связанные с размещением заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных или муниципальных нужд в основном Федеральный закон РФ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ и Федеральный закон «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 № 223-ФЗ.

Самостоятельность финансово-хозяйственной деятельности медицинских организаций обеспечивает возможность выбора способа закупки, выбора поставщиков необходимых ресурсов, выбора номенклатуры закупаемых лекарственных препаратов, расходных материалов и медицинского оборудования, предназначенных для оказания медицинской помощи, необходимого объема и качества. Однако это сопряжено с ответственностью медицинской организации за принятие возможно неправильных решений, необходимостью применения точных методов

планирования, грамотной организации проведения закупок и расходования ресурсов. Существующая на данный момент система закупок дополнительно требует обязательного проведения формализованных процедур продолжительностью 2–3 месяца, включающих подготовку, представление, рассмотрение и сравнительный анализ строго формализованной конкурсной и заявочной документации объемом до нескольких сотен страниц. Это требует больших объемов материальных и трудовых ресурсов как со стороны потребителей, что затрудняет их работу, так и со стороны поставщиков, что неизбежно приводит к повышению цен, так как эта работа может быть оплачена только покупателем.

В сфере правового регулирования государственных закупок и охраны здоровья (Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [1] и др.), несмотря на проводимую работу, все еще существует множество коллизий и пробелов. При организации и проведении закупок происходит выбор продукции иногда по формальным основаниям, ориентированным в основном на стоимостные показатели, приводит к многочисленным ошибкам с последствиями, так как практически невозможно удовлетворительно формализовать все требования, предъявляемые к медицинской продукции (например, параметры качества). Также при отборе возникают ситуации по отсутствию предложений к участию в конкурентных процедурах, срывы поставок производителем или поставщиком, а это непосредственным образом влияет на своевременность и полноту оказания качественной медицинской помощи пациентам. При этом возникают значительные затраты, направленные на выполнение формализованных процедур, предусмотренных нормативно-правовыми актами, что в конечном итоге приводят к удорожанию реальной стоимости товаров, работ и услуг в отличие от их договорной (контрактной) цены.

Сегодня, на практике, решения зачастую принимаются контрактными службами или конкурсными комиссиями, не знакомыми со многими аспектами работы учреждений здравоохранения и с практическим использованием закупаемой продукции или услуги. Входящие в их состав специалисты в основном узкопрофильные и не имеют достаточного уровня профессиональной подготовки по всем направлениям. Следствием этого является принятие решений без учета позиций конечного пользователя, что приводит к неоптимальному выбору продукции, а следовательно, к снижению эффективности использования средств (ухудшению качества и результативности работы). Сегодня

нет специальной образовательной программы по подготовке специалистов с высшим профильным образованием в сфере закупок с присвоением академической степени (квалификации) бакалавра. Наверное, пришло время обратить на это внимание и начинать готовить соответствующих специалистов [4].

Имеются и другие очевидные недостатки, описанием которых много посвящено различного рода аналитических докладов и статей. Не будем описывать их подробно, лишь отметим, что результирующая эффективность выстроенной системы конкурентного отбора в сфере государственных и муниципальных закупок не всегда высока и оправдана.

В ходе реформирования системы здравоохранения в стране в последнее десятилетие существенно изменилась система управления в отрасли. Реализованный при этом вектор децентрализации в здравоохранении привел к исчезновению комплексного подхода к управлению процессом ресурсного обеспечения медицинских организаций и повысил их самостоятельность и ответственность. В то же время отсутствие на сегодняшний день единых подходов к планированию и нормированию использования медицинских изделий, более активного внедрения современных медицинских стандартов и комплексного механизма ресурсного обеспечения медицинской организации привело в определенной степени к увеличению затрат на оказание медицинской помощи и часто не позволяет адекватно решать задачи организации медицинского обслуживания населения [2].

Поэтому в настоящее время в стране стали активнее внедряться организационно-функциональные модели систем ресурсного обеспечения медицинского учреждения, основанные на сочетании принципов централизации деятельности по размещению заказов и исполнению контрактов с делегированием части функций и/или полномочий непосредственным получателям товаров, работ и услуг. Данные модели основаны на создании базовых структурных подразделений в региональных органах власти или создании специализированных организаций. Основанные на этих принципах модели позволяют упорядочить деятельность учреждения по ресурсному обеспечению, оптимизировать соотношение цены и качества закупаемых товаров, работ и услуг.

В Чувашской Республике тоже внедрены модели организации централизованных и совместных закупок. В частности, функционирует КУ ЧР «Центр ресурсного обеспечения ГУЗ» Министерства здравоохранения Чувашской Республики. Но данное учреждение занимается только организацией процедур электронного аукциона и электронного конкурса по положениям Федерального закона № 44-ФЗ в части определения поставщиков на закупку лекарственных препаратов, изделий

медицинского назначения и подрядчиков на выполнение работ по капитальному и текущему ремонту. Также по отдельным категориям товаров в регионе существует механизм обеспечения потребностей медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Чувашской Республики, путем заключения договоров на оказание услуг с ГУП ЧР «Фармация» Минздрава Чувашии, которое определено единственным поставщиком, наделено данными полномочиями в соответствии с Законом Чувашской Республики от 22.12.2017 № 12 «О внесении изменений в Закон Чувашской Республики «Об охране здоровья граждан в Чувашской Республике» [1].

Между тем в отдельных регионах имеется опыт, когда делегированы более широкие права по формированию и размещению заказов со стороны региональных органов управления здравоохранением и от медицинских организаций специально созданным организациям обеспечения. При этом вопросы определения потребности с обязательной оценкой удовлетворенности закреплены за определенными группами медицинского сообщества и общественных организаций. Склоняемся к мнению, что и в Чувашской Республике необходимо активнее использовать опыт других субъектов Российской Федерации и продумать вопрос о создании специализированной организации, подведомственной Минздраву Чувашии с широким спектром функционала по материально-ресурсному обеспечению медицинских учреждений.

На сегодняшний день самой распространенной формой взаимодействия органов власти с частным бизнесом, имеющей наибольшую долю в сфере здравоохранения, являются годовые контракты на поставку товаров, работ, услуг по государственному заказу. И это, по нашему мнению, надо изменять, так как имеются другие способы работы по материально-ресурсному обеспечению в рамках действующего гражданского законодательства Российской Федерации на взаимовыгодных условиях как для медицинской организации, так и для ее партнеров.

Одним из данных направлений сотрудничества является обеспечение функционирования медицинских организаций путем передачи непрофильных (немедицинских) функций (видов деятельности) на условиях аутсорсинга, аутстаффинга и инсорсинга внешним исполнителям, специализирующимся в конкретной области деятельности и обладающим знаниями, опытом и техническим оснащением. Эти механизмы уже применяются активно в практике в стране и в Чувашии тоже. Это избавляет от ряда неосновных уставных функций медицинские организации, повышает эффективность использования ресурсов, часть вопросов материального и иного обеспечения ресурсами перекладывает

на партнеров, уменьшает возможные нарушения и минимизирует риски для медицинских организаций и их персонала. Такой подход передачи части немедицинских функций профессионалам по направлениям позволяет повысить эффективность не только рыночных механизмов, но и государственного контроля в любой сфере деятельности. Это уже реализовано по отдельным направлениям (организация питания, стирка белья, клининговые услуги, проведение лабораторных исследований, транспортные услуги, информационные услуги и т.п.) многими медицинскими организациями в регионе. Но, все же, это перспективное и, на наш взгляд, эффективное направление, которое необходимо расширять и продолжать активную работу.

Не секрет, что не всегда хватает собственных финансовых средств на реализацию проектов, направленных на удовлетворение потребностей населения, тем более в государственном секторе экономики и прежде всего в социальной сфере. Поэтому другими направлениями развития в отрасли должно служить активное внедрение и реализация проектов в рамках государственно-частного партнерства (ГЧП). Из существующих форматов ГЧП, реализуемых в разных отраслях и областях деятельности государства, не все приемлемы в сфере здравоохранения, реализуются сегодня в медицинской отрасли следующие:

- концессионные соглашения;
- совместные предприятия;
- финансовая аренда;
- энергосервисные контракты;
- аренда площадей и мощностей под развитие дополнительных медицинских услуг [3].

При этом ключевых типов проектов ГЧП, реализуемых в здравоохранении, в стране сегодня два: строительство и реконструкция основных фондов, и предоставление непосредственно медицинских услуг. В Чувашской Республике сегодня реализованы не все типы партнерства, а только отдельные его виды:

- приобретение по договору лизинга медицинского и иного оборудования;
- заключение энергосберегающих контрактов со специализированными компаниями;
- сдача объектов здравоохранения в аренду на длительный срок для организации сопутствующей деятельности с условием проведения модернизации инженерных сетей, капитального ремонта зданий и/или помещений;

- участие частных медицинских организаций в реализации Программы государственных гарантий за счет средств территориального фонда ОМС.

Работа в данном направлении принесла соответствующий эффект конкретным медицинским организациям и населению, что позволило активно тиражировать накопленный опыт в отрасли. Все же не стоит двигаться дальше только по реализованным направлениям сотрудничества, а пробовать апробировать на практике и иные типы.

По нашему мнению, направления сотрудничества государства и бизнеса в медицине могут быть такими как:

- передача на определенный срок плохо работающих государственных организаций менеджменту частных компаний, создание своего рода управляющей компании;

- поставка интегрированных IT-решений и компьютерного оборудования «под ключ» в рамках целевых программ комплексной информатизации и оснащения медицинских центров;

- организация взаимодействия с инвесторами – производителями лекарственных и расходных препаратов на основе заключения офсетных контрактов.

Считаем, что приведенные модели сотрудничества перспективны и при их реализации дадут компилитивный социально-экономический эффект, выгодополучателями становятся граждане страны, представители бизнеса и государство тоже.

Более активно и грамотно внедряя указанные системы обеспечения медицинских организаций, по нашему мнению, является верным и эффективным направлением развития отрасли. При этом интегрируя медицинское учреждение в отраслевую систему управления ресурсным обеспечением путем передачи ряда функций и полномочий партнерам на основе использования различных организационно-правовых и финансовых механизмов, позволяет реализовать функции планирования, мониторинга, регулирования, координации, контроля и анализа за ограниченными ресурсами в сфере здравоохранения. А формируемые на этой основе модели логистической системы управления ресурсами отрасли здравоохранения будут выступать в определенной степени толчком для формирования иного ритма работы по развитию здравоохранения, а следом и смежных с ней отраслей, а в целом, положительно повлияет на удовлетворенность населения медицинским обслуживанием.

Список литературы

1. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федер. закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. *Арсютов Д.Г., Павлов А.А., Егорова Т.Н.* Экономическое обоснование и проблемы централизации управления в городской офтальмологической службе // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (10 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 25–29.
3. *Арсютов Д.Г., Тишанский В.С., Егорова Т.Н.* Перспективы развития частно-государственного партнерства в здравоохранении // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (10 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 30–36.
4. *Егорова Т.Н.* Современные технологии обучения и проблемы применения исследовательских методов управления // Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (26–27 апреля 2017 г.) Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2017. С. 137–143.
5. *Тишанский В.С., Егорова Т.Н., Дубов В.В., Дубов В.В.* Состояние здоровья человека труда и перспективы развития медицины в сельской местности // Экономика и управление в контексте реиндустриализации: теория и практика: сб. материалов Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (10 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016. С. 222–228.

СОДЕРЖАНИЕ

Агафонова С.Н. Малый бизнес: состояние и проблемы развития	3
Архипов П.В., Терентьева А.Н., Белова Н.П. К вопросу о разработке рекомендаций по совершенствованию оценки, найма, отбора персонала	7
Архипов П.В., Унгуадзе Д.Д., Карзанов Ф.С., Федотов Р.А. Возможности применения результатов анализа внешней и внутренней среды для разработки стратегии развития организации	10
Барсукова М.В., Столярова Т.В., Бренчагов А.Н. Роль стратегии финансовой безопасности в устойчивости развития организации	14
Белов К.И., Бикчантаева Т.Г. Управление организацией в сфере здравоохранения на основе сотрудничества	19
Белова Н.А., Кочергина С.Г. Теоретические основы формирования оборотного капитала организации	23
Белова Н.А., Просорова И.В., Федотов Р.А. Аспекты управления оборотными средствами современной организации	28
Бренчагов А.Н., Николаева А.В., Васильева С.В. Механизм обеспечения безопасности организации посредством налогового планирования	34
Будзинская Д.В., Егорова Т.Н. Связи с общественностью как системный элемент функционирования спортивной организации	38
Викторова А.В., Зыряева Н.П. Социальная политика региона, направления ее совершенствования	44
Владимиров Д.Ю., Корягин Е.Е., Николаева А.В. О важности осуществления работы по управлению персоналом организации	50
Воробьев А.В., Кочергина С.Г. Совершенствование системы обучения и развития персонала организации	55
Воробьева Е.А., Косарев С.А., Иванова И.И. Актуальные проблемы российского менеджмента в рыночных условиях ...	59
Воробьева Е.А., Косарев С.А., Иванова И.И. Подходы к решению проблем современного менеджмента в российских условиях	63
Георгиев А.А., Михаткин Д.Е. Управление человеческими ресурсами	68

<i>Данилова Т.В., Рассанова О.Е.</i> Инновационная политика субъекта Российской Федерации	73
<i>Демьянов С.Н., Шерне С.А.</i> Команда как фактор успеха во внешней и внутренней среде	78
<i>Демьянов С.Н., Шерне С.А., Егорова Т.Н.</i> Проблемы управления командами как внутренними ресурсами медицинской организации	83
<i>Дорошко В.Н.</i> Ипотечное финансирование проектов государственно-частного партнерства строительства жилья	88
<i>Егоров И.В., Ляшик Е.В., Григорьева И.В.</i> Кадровое и документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами организации	94
<i>Ермолаев Д.О., Белова Н.П.</i> Совершенствование процесса подбора и расстановки персонала	99
<i>Загребаева Е.А.</i> Специфика формирования внутренней среды организации на рынке медицинских услуг	102
<i>Загребаева Е.А., Семериков Д.С., Просорова И.В.</i> Ключевые проблемы современного менеджмента и их решения	108
<i>Затылкина Ю.А., Зыряева Н.П.</i> Методы управления и руководства в организации здравоохранения муниципального района	113
<i>Иванов А.А.</i> Организационная модель регионального мясо-продуктового кластера	118
<i>Иванов А.В., Григорьева И.В.</i> Оценка экономической эффективности положения об оплате труда	123
<i>Иванов А.В., Григорьева И.В.</i> Поиск подходящего механизма реализации и обеспечения оптимального баланса интересов работников, работодателя и государства	128
<i>Иванова А.Л., Веденеева Л.В.</i> Государственная политика в сфере здравоохранения и критерии ее эффективности	133
<i>Иванова А.Л., Веденеева Л.В., Бикчантаева Т.Г., Семенова А.А., Федорова А.Н.</i> Управление в условиях реализации национальных проектов	137
<i>Иванова Е.В., Максимов Р.С., Федорова Л.П.</i> О реализации социальной политики по развитию инклюзивного спорта в современных условиях	142
<i>Иванова Е.В., Меркурьева М.С., Белова Н.П.</i> Исследование процесса мотивации в организации и разработка направлений его совершенствования	147
<i>Казарина О.Н.</i> Внешняя и внутренняя среда функционирования организации: теоретический аспект	152

Комарова М.И., Гаврилова М.В. Система кадрового обеспечения государственной службы и ее регулирование	157
Краснова Н.В. Аспекты управления организацией здравоохранения с учетом ее специфики	163
Краснова Н.В., Макова Е.Г., Федорова Л.П. О реализации методов управления персоналом в современной организации	168
Крылов Н.С., Первова В.А., Данилова Н.В. Система и инструменты обеспечения взаимосвязи органов местного самоуправления с населением	173
Крылова Ю.А., Зыряева Н.П. Совершенствование системы социальной защиты детей-сирот	178
Лебедева М.А., Зыряева Н.П. Аспекты экономики и управления организацией в условиях формирования цифровой экономики	183
Львова Д.С., Рассанова О.Е. Развитие сельского хозяйства как актуальное направление региональной экономической политики	186
Магаськин А.И., Зыряева Н.П. Оценка эффективности муниципального управления	192
Маслов Е.И., Тимофеева О.Б., Храмова Е.М., Иванова А.Л., Неустроева А.С. Современная региональная политика в системе государственного управления	197
Матвеева К.А. Финансовое состояние организации как объект управления	202
Метелица В.В. Расходы организации как экономическая категория и объект управления	207
Митина К.А., Зыряева Н.П. Оценка деятельности организации сферы здравоохранения в современных условиях	213
Михайлов В.М. Чувашская Республика и оценка социально-экономических перспектив развития региона	219
Михайлов И.В., Чуракова А.А., Григорьева И.В. Современные технологии и методы отбора персонала организации	224
Михайлова Е.С., Рассанова О.Е. Система управления экономикой муниципального образования	229
Мишина А.П., Рассанова О.Е. Система управления социальным развитием региона	235
Мокшин В.А. Управление социально-экономическим развитием муниципального образования	241
Никифоров К.Н. Прибыль организации как экономическая категория и объект управления	247

Николаева А.В., Столярова Т.В., Барсукова М.В., Рыжов Н.А. Механизм наблюдений за угрозами экономической безопасности в цифровую эпоху	252
Поздеева К.В., Рассанова О.Е. Теоретико-методические аспекты формирования и реализации социальной политики региона	256
Пушков А.М. Институциональные основы развития экономики на муниципальном уровне	263
Райкова А.Д., Абызов И.Н., Капитонова А.А., Боганчикова И.О. Аспекты кадрового и документационного обеспечения системы управления организации	268
Райкова А.Д., Пантелеймонов И.Н. Зарубежная практика налогообложения и возможности ее использования в российских условиях	273
Раскин Д.В., Матвеев А.С., Григорьев Н.А., Михайлов А.А. О результативности деятельности органов государственной власти региона	278
Савруков Р.А., Зыряева Н.П. Муниципальное образование как объект управления	283
Самойлова А.М., Александрова Ю.А., Егорова Т.Н. Модели построения карьеры на основе корпоративного обучения	288
Самышкина К.К., Рассанова О.Е. Управление финансовым состоянием организации	293
Семенов С.Ю., Боганчикова И.О. Аспекты управления деятельностью образовательной организации	298
Семенова А.А., Майорова Е.С., Алексеев С.В., Абызов И.Н. Управление эффективностью на рынке медицинских услуг в конкурентной среде	302
Семенова А.А., Рассанова О.Е. Оборотные средства организации как экономическая категория и объект управления	308
Семериков Д.С., Степанов В.Г., Иванов О.А., Карзанов Ф.С. Аспекты организационно-управленческой деятельности организации	313
Скворцова А.Г., Мадеева М.А. Прибыль организации как экономическая категория и объект управления	318
Спиридонова Т.К., Владимиров Д.Ю. Об особенностях реализации кадровой политики в организации здравоохранения	322
Степанов А.В., Рассанова О.Е. Организация как объект управления	327

Степанов В.Г., Белов К.И., Алексеев С.В. Аспекты стратегического управления ресурсами медицинской организации в условиях конкуренции	333
Степанов С.В., Кочергина С.Г. Теоретические основы управления человеческими ресурсами	339
Степанова Д.А., Агафонова С.Н. Управление конкурентоспособностью субъекта Российской Федерации	344
Тарасов Д.С. Управление социально-экономическим развитием предприятия	349
Тихонова К.А., Кочергина С.Г. Механизм мониторинга социально-экономического развития Чувашской Республики	355
Унгуадзе Д.Д., Иванов О.А., Васильева С.В. Ключевые тенденции развития современной организации	360
Чернышева И.Е. Образование как необходимое условие формирования человеческого капитала	365
Шмелева Д.А. Реализация стратегий корпоративной социальной политики в российских условиях	369
Шогенов Р.В., Матвеев А.В., Белова Н.П. Роль организационной культуры в повышении эффективности работы сотрудников организации	373
Яковлева Н.Н., Зыряева Н.П. Здравоохранение как элемент корпоративной социальной ответственности	378
Ялуткин В.И. Современные тенденции развития материально-ресурсного обеспечения здравоохранения	383

Научное издание

**СИНТЕЗ НАУКИ И ПРАКТИКИ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ
УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ**

*Сборник материалов
Международной научно-практической конференции
(21 мая 2019 г.)*

Ответственный за выпуск *И.В. Григорьева*

В авторской редакции

Подписано к печати 27.01.2020. Формат 60х84¹/₁₆. Бумага офсетная.
Печать оперативная. Печ. л. 24,75. Тираж 104 экз. Заказ № 3270.

РИО ЧКИ РУК
428025, г. Чебоксары, пр. М. Горького, 24.

Отпечатано в типографии «Новое время».
428034, Чувашская Республика, г. Чебоксары, ул. М. Павлова, д. 50/1.