



**МИНОБРНАУКИ
РОССИИ**



**Гжельский
государственный
университет**

Кадровые и экономические аспекты менеджмента в условиях цифровой трансформации

Монография

**Гжель
2022**

УДК 35
ББК 65
К 13

Авторы

Акимова Е. П., Алексеев И. С., Астафьева И. А., Беляева Е. М., Боженова А. П., Борисова О. В., Боярская О. В., Буркова М. А., Бухматов И. О., Быкова Е. А., Васильева Н. В., Вязова А. О., Гадецкий В. Г., Голикова Ю. Б., Демидова В. Н., Дудинская А. Н., Завьялова М. Г., Зелинский В. Г., Зорин С. С., Измайлов И. В., Карелина А. В., Кислова Д. Д., Ковалев С. О., Кузьмин А. А., Курочкина П. А., Машков В. В., Нечепоренко Д. В., Никифорова Ю. А., Подколзина А. В., Попова А. С., Рахманова В. В., Рябушкина К. В., Селезнева А. А., Соина М. И., Соловарова Е. М., Титаренко С. В., Шабловская И. В., Широкова Л. В.

К 13 Кадровые и экономические аспекты менеджмента в условиях цифровой трансформации / Акимова Е. П., Алексеев И. С., Астафьева И. А. [и др.]: монография. Отв. ред. Н. В. Осипова. – Гжель: ГГУ, 2022. – 198 с. // ГГУ: [сайт]. – Режим доступа: <http://www.art-gzhel.ru/>

УДК 35
ББК 65

В монографии представлены исследования актуальных проблем менеджмента в условиях цифровизации: экономических, образовательных, культурных, социальных.

Монография издана по итогам Недели науки, состоявшейся в ГГУ в апреле 2022 г. и посвященной Году культурного наследия народов России.

СОДЕРЖАНИЕ

Глава 1. Акимова Е. П. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	5
Глава 2. Астафьева И. А., Селезнева А. А., Буркова М. А. МЕТОДЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ИХ СВЯЗЬ С ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬЮ СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	14
Глава 3. Беляева Е. М., Голикова Ю. Б. СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	18
Глава 4. Боженова А. П., Голикова Ю. Б. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ.....	24
Глава 5. Борисова О. В., Вязова А. О. МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	28
Глава 6. Боярская О. В., Алексеев И. С. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ЕГО СОДЕРЖАНИЕ.....	34
Глава 7. Бухматов И. О., Голикова Ю. Б. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РАМЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА.....	43
Глава 8. Васильева Н. В., Курочкина П. А., Широкова Л. В. ИЗМЕНЕНИЕ МЫШЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	47
Глава 9. Гадецкий В. Г., Быкова Е. А. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.....	56
Глава 10. Гадецкий В. Г., Дудинская А. Н. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	63
Глава 11. Гадецкий В. Г., Рахманова В. В. СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬЮ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И НАЧАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ.....	70
Глава 12. Демидова В. Н., Широкова Л. В. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ.....	80
Глава 13. Завьялова М. Г., Голикова Ю. Б. ТЕХНОЛОГИЯ И МЕТОДЫ НАЙМА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	90
Глава 14. Зелинский В. Г., Борисова О. В. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ БЛАГОУСТРОЙСТВА В РАМЕНСКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ.....	97
Глава 15. Зорин С. С., Голикова Ю. Б. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ ТЕРРИТОРИИ.....	105
Глава 16. Измайлов И. В., Голикова Ю. Б. ЗАВИСИМОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И БЛАГОСОСТОЯНИЯ СТРАНЫ.....	110
Глава 17. Карелина А. В. ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ.....	114
Глава 18. Кислова Д. Д., Соина М. И., Широкова Л. В. РОЛЬ МАРКЕТИНГА В РАЗВИТИИ МУНИЦИПАЛИТЕТА.....	121

Глава 19. Ковалев С. О., Голикова Ю. Б. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПОДДЕРЖКИ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ИННОВАЦИЙ И ПРОИЗВОДСТВА.....	128
Глава 20. Кузьмин А. А., Голикова Ю. Б. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	133
Глава 21. Машков В. В., Широкова Л. В. ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС.....	137
Глава 22. Нечепоренко Д. В., Голикова Ю. Б. СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ.....	146
Глава 23. Никифорова Ю. А., Голикова Ю. Б. ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ В СФЕРЕ ЖКХ.....	150
Глава 24. Подколзина А. В., Голикова Ю. Б. СПЕЦИФИКА РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....	156
Глава 25. Попова А. С., Голикова Ю. Б. ВИДЫ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	162
Глава 26. Рябушкина К. В., Голикова Ю. Б. ВЛИЯНИЕ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН НА РАБОТУ АДМИНИСТРАЦИИ.....	166
Глава 27. Соловарова Е. М., Голикова Ю. Б. ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ТЕНДЕНЦИИ УКРУПНЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ НА ИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ.....	170
Глава 28. Титаренко С. В., Голикова Ю. Б. РОЛЬ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН В ФОРМИРОВАНИИ ДОВЕРИЯ К ВЛАСТИ.....	177
Глава 29. Шабловская И. В., Широкова Л. В. УСЛОВИЯ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	182

Глава 1. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е. П. Акимова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Сфера физической культуры и спорта обладает большим инновационным потенциалом, в ее сущности заложена потребность в нововведениях. Примером тому служит зарождение десятков новых, а по сути инновационных видов спорта в последние несколько десятилетий или появление новых оздоровительных программ в фитнесе, или новых методик в реабилитации физических недугов [6, с. 68].

Забота о всестороннем и эффективном развитии спорта, оздоровление нации и сохранение ее генетического потенциала, формирование здорового образа жизни населения, гармоничное физическое воспитание здорового, физически крепкого поколения – важнейшая задача социально-экономической политики, решение которой требует комплексного программно-целевого подхода.

Центральной задачей менеджмента спортивной организации на муниципальном уровне является ее успешная работа, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, обеспечение стабильной, прибыльной деятельности и сохранение на надлежащем уровне ее конкурентоспособности. Как показывает практика, решить эту сложную, комплексную задачу можно лишь с учетом изменений, происходящих во внешней и внутренней среде компании, путем отслеживания и анализа инновационных технологий, внедряемых конкурентами [8, с. 60].

Инновационные технологии организации и проведения спортивных соревнований получили широкое распространение в современной России. В отличие от традиционных схем и алгоритмов в последние годы появились новые современные технологии, в основе которых лежат достижения научно-технического прогресса.

Особенности системы управления спортивными организациями на современном этапе тесно связаны с изменением стратегических ориентиров их деятельности. Основными стратегическими целями спортивных организаций в рыночных условиях становятся удовлетворение потребностей покупателей, как по количеству, так и по качеству; повышение конкурентоспособности за счет улучшения качества оказания спортивных услуг, максимизации прибыли [6, с. 110].

Инновационные технологии используются в организации и проведении спортивных мероприятий в качестве инструмента спортивного менеджмента, включая решение логистических задач по регулированию потока спортсменов и зрителей, планирование финансовых и демографических аспектов, рекламно-информационное сопровождение спортивных событий, финансовое и юридическое делопроизводство, а также решение иных задач.



Рисунок 1 – Тенденции инновационной деятельности физкультурно-спортивных услуг

Современные менеджеры-управленцы ведущих стадионов и спортивно-оздоровительных центров сегодня все более пристальное внимание обращают на использование позитивного опыта в области реализации инновационных технологии менеджмента спортивно-зрелищными мероприятиями, а также на активное и систематическое применение передовых маркетинговых технологии как части эффективной управленческой деятельности [10, с. 96].

Наиболее важными инновационными аспектами спортивного менеджмента в России в последние несколько лет стали следующие [13, с. 54]:

- переход от реконструкции к строительству спортивных сооружений;
- акцент на развитие популярных в среде молодежи видов спорта;
- проведение соревнований по новым и экстремальным видам спорта;
- популяризация и развитие инвалидного спорта;
- проведение совместных с церковью спортивно-массовых мероприятий;
- установление связи спортивной жизни города с духовной сферой;
- активное строительство детских спортивных площадок во дворах;
- более активная пропаганда занятий физической культурой и спортом;
- открытие новых фитнес-клубов.

Инновационные процессы в спортивных организациях имеют определенные особенности, связанные со спецификой данной сферы деятельности [8, с. 61]. Инновационная деятельность в материальном производстве в сфере спорта направлена на формирование материально-технической базы его, соответствующей меняющимся условиям развития цивилизаций, научно-технического прогресса, передовому отечественному и зарубежному опыту. Инновационные проекты в этом направлении формируются по классической системе проектирования, изготовления, опробования и позиционирования более совершенного товара на рынок [4, с. 51].

Базируясь на законодательстве Российской Федерации и региональных законах о физической культуре и спорте, иных законодательных актах и документах, утвержденных региональными и местными органами власти, администрации муниципального уровня через органы управления ФКиС разрабатывают и реализуют программы развития ФКиС в регионе. В последние годы увеличилось количество спортивных секций, расширился перечень физкультурно-оздоровительных услуг населению, были модернизированы спортивные площадки, а идея здорового образа жизни россиян стала более популярной в стране [14, с. 6].

Инновационная деятельность в сервисном обслуживании спорта предусматривает создание передовых систем потребления спортивных услуг, доступность их для всех категорий населения, включая детей и пенсионеров [7, с. 13]. Инновационные проекты предусматривают фундаментальные и прикладные исследования, сбор и анализ информации, разработку наиболее прогрессивных моделей сервисного обслуживания спортивных организаций и клиентов их.

К числу инновационных атрибутов современной организации соревнований можно отнести [12, с. 152]:

- выступление групп поддержки (черлидинг);
- яркие церемонии открытия и закрытия, в отдельных случаях с участием популярных вокальных групп, артистов, политиков;
- нестандартные красочные церемонии награждения победителей; конкурсы для зрителей до начала игры и во время перерыва с большими денежными призами;
- нестандартная работа диктора;
- спортивные лотереи для зрителей; выступление рок-групп; работа шоумена.

Особую актуальность сейчас приобретают высокотехнологичные способы привлечения зрителей и подбора спортсменов в команды.

Успехом пользуются всевозможные интерактивные решения для спортивных шоу и соревнований, в том числе для детского и массового спорта. Российские клубы часто демонстрируют такие технологии, которых нет нигде в мире. К примеру, «Локомотив» обладает очень продвинутым менеджментом в области футбола, а на играх хоккейного клуба СКА такое качество света, звука и экранной графики, которых нет даже в НХЛ [14, с. 55].

Развитие детско-юношеского спорта является важным средством воспитания и формирования личности, эффективным способом профилактики социально-негативных явлений в подростковой среде.

За последние годы в сфере детско-юношеского спорта выделились два основных направления: одно – физическое воспитание и спорт в общеобразовательных учреждениях и по месту жительства, другое – в системе подготовки спортивного резерва.

Системное понимание глубины проблемы заставило государство отчасти пересмотреть свое отношение к финансированию детско-юношеских спортивных учреждений.

Внедрение Wi-Fi-систем на стадионах позволяет вовлекать зрителей в процесс состязаний и привлекать их на стадионы. Это и вывод на большие экраны снимков, сделанных болельщиками, и голосование зрителей при назначении штрафных ударов, и отображения на смартфонах текущих изменений в составе команд (например, удалений игроков и смен состава) [11, с. 257].

Внедрение всевозможных купонных акций, цифровых компаний лояльности и других методов повышения продаж спонсоров и рекламодателей развивается повсеместно.

Спортивные бренды разрабатывают технологии дополненной и виртуальной реальности в виде цифровых примерочных, которыми болельщики могут пользоваться в перерывах между периодами матчей, и продажи виртуальных автографов любимых спортсменов, а также другие бизнес-решения, оптимально монетизирующие спортивные состязания и позволяющие привлекать больше средств на разработку новейших товаров для спорта [2, с. 412].

Другое направление инновационного менеджмента – это ремонт существующих и дополнительное строительство 500 новых спортивных площадок по месту жительства населения. Причем это комплексные площадки, включающие силовые тренажеры, баскетбольные, волейбольные площадки. Инновационным решением следует признать учет насущных интересов молодежи [11, с. 55].

В целях реализации этого направления создано по инициативе молодежных групп 80 площадок воркаута – направления уличного силового спорта. Это металлические силовые тренажеры, которые особых затрат не требуют, но вовлекают тысячи молодых людей в занятие массовым спортом.

Еще одна инновация – ремонт школьных стадионов и предоставление их для бесплатных занятий жителям района. Некоторые стадионы заново переоснащены. Принято решение – разрешить в вечернее время и в выходные пользоваться этими площадками не только школьникам, но и всем жителям микрорайона. Это, конечно, уже придало желание заниматься спортом [11, с. 43].

Новым направлением спортивного менеджмента во всех регионах России стало внедрение на государственном уровне комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), введенного в действие Указом Президента России. Каждый участник сдачи нормативов комплекса ГТО получает электронное удостоверение, на которое записывается вся информация о сданных нормативах. И это, по сути дела, является документом в электронном виде, на основании которого можно судить, как подготовлен человек. Сдача нормативов ГТО помогает реально оценивать работу школ по физическому воспитанию подростков, а специалисты получили возможность измерять результаты работы по физической культуре и массовому спорту конкретными показателями [13, с. 16].

Но несмотря на позитивную динамику, до сих пор актуальны проблемы, связанные с повышением двигательной активности граждан, недостаточной эффективностью использования возможностей физической культуры для целей оздоровления нации, качеством и доступностью физкультурно-оздоровительных услуг, обеспеченностью объектами спорта, прежде всего в зоне шаговой доступности требует совершенствования методическое, кадровое и медицинское обеспечение физической культуры и массового спорта.

Подводя итог, можно сделать вывод, что очевидно, внедрение инновационных технологий в спортивную жизнь России в ближайшие годы будет идти не в области производства инновационных спорттоваров, а в сфере

зрелищности и доступности. Сфера физкультурно-оздоровительных и спортивно-зрелищных услуг обладает значительным инновационным потенциалом. Активное внедрение инновационных технологий в деятельность спортивных организаций даст дополнительный импульс к развитию сферы услуг, росту уровня качества жизни населения.

Инновационная деятельность в сфере физической культуры и спорта является достаточно важной и неотъемлемой частью рассматриваемого элемента национальной экономики, в которой объектом служат спортивные организации и сферы их деятельности, подвергающиеся воздействию инновационных процессов с целью удовлетворения потребностей общества в услугах физкультурно-оздоровительного и спортивно-развлекательного характера. Тогда инновационный менеджмент в сфере спорта будет представлять собой вид деятельности, направленной на прогнозирование, планирование, организацию, контроль, координацию и необходимое регулирование разработки и реализации продуктов инновационных процессов в данной сфере с целью получения прогрессивного социально-экономического эффекта и повышения уровня жизни населения.

Можно сказать, что в настоящее время на государственном уровне в муниципалитетах России имеются все предпосылки и возможности для дальнейшего развития физической культуры и спорта, в том числе материально-технические, правовые, научные, образовательные, организационно-управленческие. Приоритетным является детский спорт, и прежде всего - система физического воспитания в школе. Навыки ведения здорового образа жизни необходимо прививать, начиная с детских садов и заканчивая вузами.

Инновации технологии в сфере физкультуры и спорта формируют мультипликационный эффект. Он выражается в совокупности эффекта, получаемого в смежных отраслях, концентрируемых в организационной деятельности физкультуры и спорта. Кроме этого, индивиды, потребляющие спортивные услуги, формирующие их здоровье, производительнее работают во

всех отраслях народного хозяйства, способствуя повышению производительности труда в системе народного хозяйства.

Развитие инновационного менеджмента как научного направления в современных условиях функционирования спортивных организаций обусловлено, с одной стороны, возникшей в результате социально-экономических преобразований в России потребностью в новом типе управления спортивными организациями, с другой – требованиями, которые изменяющаяся социально-экономическая среда предъявляет сегодня к их конкурентоспособности.

Необходимо добиваться того, чтобы гармонично соединенные воедино все элементы системы физкультурно-спортивного движения страны развивались эффективно и способствовали улучшению социально-экономической мощи России, ее международному авторитету и в полной мере удовлетворяли различные интересы населения в занятиях физической культурой и спортом.

Список литературы

1. Баранова Ю. В. Управление спортом. СПб.: Питер, 2019. 27 с.
2. Братановский С. Н. Государственное управление физической культурой и спортом. М.: Дрофа, 2018. 98 с.
3. Виноградов П. А. О современной концепции развития физической культуры и спорта // Современные проблемы и концепции развития физической культуры и спорта. Часть I. Челябинск: УрГАФК, 2018. 289 с.
4. Гуськов С. И. Государство и спорт. М.: Фагот, 2019. 91 с.
5. Гуськов С. И. Местные органы власти и спорт. М.: Просвещение, 2018. 73 с.
6. Елисеева О. А. Менеджмент: пособие для студентов. М.: Просвещение, 2018. 96 с.
7. Жолдак В. И. Управление в сфере физической культуры и спорта. М.: Дрофа, 2018. 165 с.
8. Золотов М. И. Формирование ресурсного обеспечения массового спорта: диссертация ... доктора экономических наук: 08.00.05. Москва, 2003. 304 с.
9. Михайлова Т. В. Менеджмент в спорте. М.: Дрофа, 2019. 104 с.
10. Полякова И. С. Проблемы управления в сфере физической культуры и спорта // Материалы VI Круглого стола. Малаховка: 2018. 140 с.
11. Положение о Всероссийском Физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО), 2019. 56 с.
12. Толмачев С. А. Спортивная политика на муниципальном уровне. М: ЭКСМО – пресс, 2019. 60 с.

13. *Соколов А. С.* О муниципальной спортивной политике [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http:// www.infosport.ru](http://www.infosport.ru)

14. *Косова Ю.* Современное состояние отрасли физической культуры и спорта и пути ее реформирования // Транспортное дело России. М., 2019. № 2. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.morvesti.ru/archiveTDR/element.phpI>

15. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Глава 2. МЕТОДЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ИХ СВЯЗЬ С ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬЮ СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

И. А. Астафьева, А. А. Селезнева, М. А. Буркова

Гжельский государственный университет,

Московская обл., пос. Электроизолятор

Важным аспектом обучения является вовлеченность обучающегося. В очном формате обучения внимание и отдачу от индивида получить достаточно легко, но в современных реалиях все ступени образования Российской Федерации столкнулись с дистанционным форматом, в котором появилась проблема снижения мотивации к обучению. Потеря концентрации, хронофаги, лень стали факторами ухудшения успеваемости студентов. Поэтому огромную роль играют применяемые методы дистанционного обучения как фактора мотивации и стимулирования студента к образовательному процессу.

Методы дистанционного обучения – это способы взаимодействия педагога и студента с целью решения образовательно-воспитательных задач [3]. При грамотном выборе метода, можно повысить не только качество полученных знаний, но и развить дополнительные профессиональные навыки обучающегося.

Самостоятельная работа студента – самообучение.

Студент самостоятельно взаимодействует с образовательными ресурсами при минимальном вмешательстве преподавателя. Для развития данного метода характерен мультимедиа подход, помощи разнообразных средств создаются образовательные ресурсы: печатные, аудио, видеоматериалы именно такой вид необходим при дистанционном обучении.

Источники выполнения: электронная библиотека университета, электронная учебная литература из открытых библиотек, статьи, веб-сайты, лекции преподавателя [2].

Пример. Ответы на вопросы, подготовка презентации, написание конспекта. Преподаватель в свою очередь, проверяет выполнение задания на практических парах, где студенты по очереди отвечают. Для эффективности за каждым закреплено разное задание.

Метод индивидуализированного преподавания и обучения.

Взаимодействие с каждым студентом индивидуально. Эффективен при малых группах. Студент самостоятельно взаимодействует с преподавателем через электронную почту или внутренний сайт вуза (личный кабинет). Чаще всего применяется во время внеучебной деятельности.

Пример: проектная деятельность.

Метод группового образования.

Традиционный метод преподавания, перенесенный в электронный формат. В зависимости от используемых платформ может реализовываться через:

– заранее записанные видео-уроки. Обучающий материал направляют старосте группы, для дальнейшей передачи студентам. Идет прослушивание урока и его конспектирование. Контроль выполнения через электронную почту;

– проведение онлайн конференций (занятие). Использование презентаций, электронных досок, видео и аудиоматериалов. Контроль выполнения через электронную почту либо на онлайн занятии.

К самым популярным площадкам для дистанционного обучения можно отнести: внутренние сайты Вузов, а также ZOOM и Microsoft Teams.

Многие вузы работают в такой связке – внутренний сайт учебного заведения плюс ZOOM. Через сайт идет распределение заданий, проведение тестирований, индивидуальное взаимодействие с преподавателем через электронную переписку. ZOOM – проведение электронных занятий, ведение лекций, проверка докладов, рефератов, презентаций.

Microsoft Teams удобен тем, что он объединяет связку в одну платформу, без дополнительных платформ. Минусом является стоимость.

Так же стоит выделить следующие платформы [4].

Moodle предлагает пользователю различные панели инструментов, возможность отслеживать прогресс студентов и поддержку мультимедиа. Система дает возможность создавать курсы, адаптированные под мобильные телефоны, и довольно дружелюбно относится к интеграции дополнений от сторонних разработчиков.

Е-СТАДИ – Электронная образовательная среда [5].

Данный функционал ориентирован на практическую работу Е-Стади, безусловно, позволяет публиковать учебные материалы, но большая часть системы предназначена для всевозможной оценки знаний и тестирования.

Origno. Эта система дистанционного обучения написана на Drupal – популярной системе управления контентом. Это дает вам возможность управлять учебными программами, отслеживать успехи учащихся и интегрировать электронную коммерцию, используя всего один инструмент.

OLAT. С помощью OLAT можно легко и быстро добавить новых пользователей в систему, а также разрабатывать комплексные курсы электронного обучения. Еще одна интересная функция – это возможность проверки совместимости с браузерами. Нажатием всего нескольких кнопок вы сможете убедиться, что учебный материал корректно отображается во всех браузерах. OLAT идеально подходит для мультиплатформенных курсов электронного обучения, предназначенных для различных устройств.

При дистанционном формате обучения особую роль играет стабильное психологическое состояние [1]. При его стабильности студент не будет терять внутренних мотивов к обучению. Поэтому для минимизации данного риска необходимы механизмы поддержания заинтересованности студентов (таблица 1).

Таблица 1 – Механизмы поддержания заинтересованности студентов

Механизм	Ответственное лицо	Содержание
Кураторские часы (1 раз в 2-е недели)	Куратор группы	На них студенты смогут выразить свои проблемы, с которыми они столкнулись в образовательном процессе, а также получить обратную связь.
Контроль посещаемости	Заведующий кафедрой	Вырабатывание дисциплины.
Использование на лекциях больше иллюстративных материалов (презентации)	Преподаватель	Улучшение концентрации студента.
Проверка лекций в конце пары	Преподаватель	За 5 мин до конца пары, в случайном порядке несколько студентов высылают преподавателю на почту записанную лекцию.
Обязательное ведение пар с	Преподаватель	Повышение концентрации, студент будет знать, что за ним наблюдают.

включенными камерами		
Борьба с хронофагами	Студент	Личная заинтересованность. Студент самостоятельно выделяет факторы, которые его отвлекают от учебы и пытается их исключить.
Общение со студентами	Староста группы	Общение через социальные сети или мессенджеры, поможет адаптироваться к новым условиям быстрее.

Эффективность дистанционного обучения, напрямую зависит от вовлеченности студента, его понимания необходимости получения знаний. Все методы и механизмы, предложенные в статье, являются косвенными помощниками поддержания данной идеи. Они могут создать комфортные условия для обучения, что поспособствует студенту в его цели.

Список литературы

1. *Базалий Р. В.* Развитие мотивации студентов в условиях дистанционного обучения // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/03PDMN320.pdf>

2. *Кононыхина О. В.* Мотивация студентов при дистанционном обучении. Сибирский государственный университет путей сообщения. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-studentov-pri-dstantsionnom-obuchenii/viewer> (дата обращения 08.05. 2022).

3. Электронный ресурс «vc.ru» / Опыт 100 российских вузов: где и как организовать онлайн-обучение? [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/services/329034-opyt-100-rossiyskih-vuzov-gde-i-kak-organizovat-onlayn-obuchenie> (дата обращения 08.05.2022).

4. Электронный ресурс «SEOnews» Как выбрать платформу для онлайн-обучения: мнение 100 российских вузов. URL: <https://www.seonews.ru/analytics/kak-vybrat-platformu-dlya-onlayn-obucheniya-mnenie-100-rossiyskikh-vuzov/> (дата обращения 08.05.2022).

Глава 3. СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Е. М. Беляева, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Работники являются главной ценностью любого предприятия. И не всегда, получается, удержать талантливых и перспективных сотрудников. Или же наоборот иногда работник не раскрывает свой потенциал на конкретном рабочем месте в полном объеме. И здесь очень важна правильно направленная работа сотрудников отдела персонала, начиная с момента отбора и до введения в профессию (должность).

В условиях рыночной экономики значительную роль играет повышение эффективности использования персонала как элемента управления стабильностью экономического, технического и социального развития предприятия. Наличие взаимосвязи между эффективным использованием трудовых ресурсов и экономическими результатами предприятия предполагает систематическое сокращение удельного веса трудовых затрат, что увеличивает значимость работ по повышению эффективности труда. Достижение высоких результатов деятельности предприятия предусматривает выявление резервов повышения эффективности трудового процесса, разработку и осуществление мероприятий по повышению эффективности труда.

В современных условиях становится наиболее актуальной проблема поиска новой методологии управления персоналом и разработка принципиально новой концепции управления эффективностью, которая способна преодолеть существующие недостатки подходов к управлению трудовыми ресурсами предприятия. Проблематику эффективности трудового процесса необходимо рассматривать как основу достойного труда. Следует отметить, что категория эффективности труда намного шире традиционного обоснования его производительности. Категория «эффективность труда» включает в себя социальные аспекты труда, в частности, улучшение условий труда, повышение

его безопасности, применение передовых приемов и методов труда, а также соблюдение режимов труда и отдыха. Эффективность труда основана на личностном росте человека и непосредственно связана с качеством жизни и труда, без которых нет возможности обеспечить устойчивое социально-экономическое развитие.

Эффективность использования персонала организации напрямую влияет на обеспечение устойчивых конкурентных позиций в современном мире. Такими направлениями повышения эффективности использования персонала являются следующие составляющие.

Совершенствование трудового процесса представляет собой комплекс функций и последовательность выполнения составных частей трудового процесса: операций, приемов, трудовых движений и действий.



Рисунок 1 – Направления повышения эффективности использования персонала организации

Особое внимание уделяется определению обоснованности числа операций и последовательности выполнения, а также возможности совмещения операций во времени. Основными направлениями работы по совершенствованию трудового процесса являются:

- 1) сокращение количества операций;

- 2) совмещение операций во времени;
- 3) замещение сложных трудовых приемов более простыми, их оптимизация и рационализация;
- 4) увеличение удельного веса всех основных операций;
- 5) увеличение удельного веса машинных операций.

Совершенствование приемов и методов труда представляет собой повышение производительности посредством совершенствования приемов и методов труда, которые применяются на предприятии. Совершенствование приемов и методов труда может осуществляться по двум направлениям: рационализация труда и внедрение передового опыта.

Рационализация труда – создание новых, ранее не применяемых приемов и методов труда. Внедрение передового опыта – определение прогрессивных приемов и методов труда, которые ранее применялись на предприятиях и их распространение среди сотрудников [1, с. 14].

Совершенствование разделения и кооперации труда – внедрение таких форм труда, которые соответствуют культурно-техническому уровню работников, отвечают современным условиям и создают условия для постоянного роста качества и производительности труда. Совершенствование разделения и кооперации труда должно осуществляться в определенной последовательности. Сначала необходимо проанализировать и оптимизировать разделение труда, и лишь затем совершенствовать его кооперацию [2, с. 42].

Одним из наиболее перспективных направлений является совмещение профессий, данное направление может повысить уровень квалификации исполнителей той или иной работы, сделает работу более ответственной. Для непродолжительных работ, преимущественно работ на конвейере используются формы и методы труда, которые направлены на повышение активности работников на протяжении рабочего времени. Используется такая кооперация труда, при которой предполагается чередование производственных операций.

Укрупнение операций является одним из способов борьбы с монотонностью выполняемой работы и предполагает логически законченное

изготовление продукции или полуфабриката, что повышает интерес работника к осуществлению трудового процесса.

Рационализация рабочих мест и совершенствование их обслуживания; повышения производительности можно добиться с помощью рациональной планировки рабочего места, оснащения каждого рабочего места средствами труда, а также своевременного и качественного обеспечения рабочих мест всем необходимым.

Основной целью организации и обслуживания рабочего места является создание таких условий трудовой деятельности, при которых повышение производительности труда не повлечет за собой увеличения физических затрат работников.

Основными направлениями организации и обслуживания рабочего места являются:

1) оснащение рабочего места – успешная организация рабочих мест помимо основных средств труда требует соответствующей технологической и организационной оснастки, которая создает возможность более эффективного использования средств и предметов труда, рациональных приемов и методов трудового процесса;

2) рациональная планировка рабочего места – размещение всех элементов производственного процесса в соответствии с принципами экономии производственных площадей и движений.

Условия труда – совокупность факторов производственного процесса, в которой осуществляется трудовая деятельность работника, оказывающих влияние на трудоспособность и здоровье работника. Следовательно, условия труда формируются под воздействием различных факторов и представляют собой комплекс различных по воздействию на работников элементов.

Совершенствование режимов труда и отдыха является составной частью организации труда и имеет как экономические, так и социальные цели. Режим труда и отдыха должен обеспечивать выполнение производственной программы предприятия, в то же время, снижая утомляемость работников, повышение

уровня их здоровья, обеспечение высокой работоспособности на протяжении всего рабочего времени.

Укрепление дисциплины труда предполагает соблюдение распорядка рабочего дня, установленного на предприятии. Состояние трудовой дисциплины определяется степенью использования рабочего времени, отсутствием или наличием простоев по личным причинам. Нарушение трудовой дисциплины приводит к нарушению всего производственного процесса и может сказаться на результатах деятельности всего предприятия.

Совершенствование мотивации сотрудников и стимулирование труда предполагает анализ системы мотивация персонала, которая существует в организации.

Таблица 1 Этапы совершенствования мотивации сотрудников и стимулирование труда персонала организации

Этапы	Содержание
Первый этап	Осознание потребностей в совершенствовании мотивации труда, а также определении существующих проблем.
Второй этап	Руководство формулирует проблему, которую необходимо решить.
Третий этап	Исследование существующих систем мотивации на предприятиях аналогичной отрасли, после чего происходит процесс сравнения существующей системы мотивации в исследуемой организации.
Четвертый этап	Определение принципов дальнейшего совершенствования системы мотивации сотрудников предприятия, после чего проводится анализ структуры персонала по качественным и количественным показателям.

Структура мотивации трудовой деятельности включает в себя различные компоненты, в том числе: материальный, нравственный, идейный, содержательный – возникновение побуждений на основе содержания мотивы. В качестве основных мотивов выступают престиж профессии, содержание трудовой деятельности, материальный аспект, возможность продвижения по службе и повышение квалификации, установление благоприятных взаимоотношений и степень гарантированности работы.

Планирование карьеры сотрудников, переквалификация кадров показывает, что зачастую работники предприятий не знают перспективы своей работы, пути карьерного роста, что свидетельствует о некачественной

постановке работы с персоналом, об отсутствии планирования деловой карьеры работников. При определении направлений совершенствования эффективности труда персонала организации следует ориентироваться на характер выполняемых работ, условия труда определяются для каждого производства, цеха или участка, а также для каждого рабочего места.

Таким образом, основными направлениями повышения эффективности использования персонала следует рассматривать: совершенствование трудового процесса, рационализацию рабочих мест, укрепление дисциплины труда, совершенствование мотивации и карьеры персонала и пр.

Для определения степени эффективности использования персонала осуществляется оценка его деятельности. К методам оценки эффективности использования персонала относятся хронометраж; фотография использования времени; фотохронометраж и пр. Выбор методов зависит от специфики деятельности конкретного предприятия и целей оценки.

Задачи повышения производительности и удовлетворенности трудом носят сложный динамический характер и должны рассматриваться на одном уровне, так как решение возникающих противоречий между данными аспектами требует специального механизма разрешения и поиска компромиссов. В числе основных направлений повышения эффективности использования персонала – совершенствование трудового процесса, мотивации, карьерного роста; рационализация рабочих мест; укрепление трудовой дисциплины и пр.

Список литературы

1. *Маслов Е. В.* Управление персоналом: технология и идеология // Организационная психология. 2018. № 8. С. 12–14.
2. *Хлынина А. Ю., Тиньков С. А., Тинькова Е. В.* Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом // Дельта науки. 2017. № 1. С. 42–44.

Глава 4. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

А. П. Боженова, Ю. Б. Голикова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Безработица – социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения, несмотря на свою волю, не может найти часть своего труда.

В связи с ухудшением криминогенной обстановки люди стараются зарабатывать деньги нечестным путем. Особенно это касается молодых людей, которые легко попадают под влияние декриминализации, создают свои группы, привыкают к «легкой жизни» – существует связь между преступностью и безработицей.

В современных условиях рынок труда постоянно меняется. Это связано с несколькими факторами, такими как технологический прогресс, государственная политика, экономические проблемы [1, с. 243].

Самым важным показателем на рынке труда является занятость и безработица населения, поэтому любые изменения влияют на эти показатели. В связи с этим, целью государства должна быть правильная оценка уровня безработицы и способы ее минимизации.

Во-первых, занятость и безработица оказывают огромное влияние как на уровень жизни населения, так и на экономику страны в целом.

Во-вторых, уровень безработицы, установленный государством, неверен, что нарушает закон, и поэтому для борьбы с этой проблемой не принимаются соответствующие меры.

Безработица определяет число трудоспособных граждан, которые по каким-либо причинам не могут претендовать на трудовые возможности.

На рисунке 1 изображена экономическая классификация населения Российской Федерации.

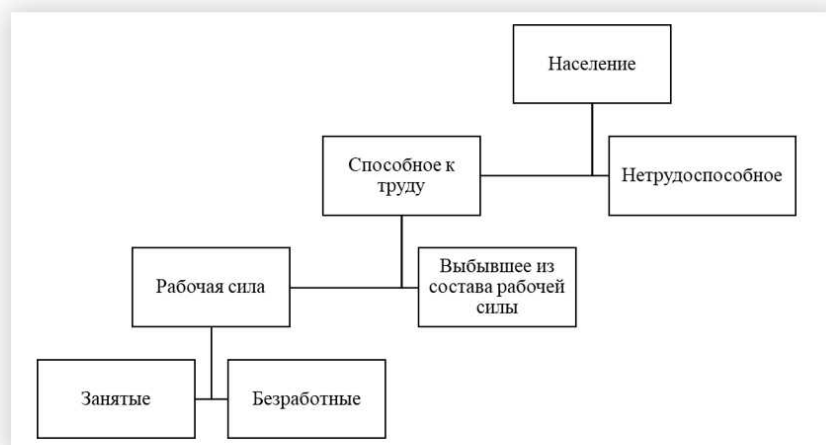


Рисунок 1 – Экономическая классификация населения Российской Федерации

По данным Росстата, в мае – июле 2021 г. в России насчитывалось более 3,5 миллионов безработных. Это около 4,3 % от числа трудоспособного населения страны. Ниже общемирового показателя, который составляет 6,5 %, но это не преуменьшает значимости проблемы для отдельных граждан [2].

На таблице 1 приведен сравнительный анализ безработных в период с 2019 г. по 2021 г.

Таблица 1 – Уровень безработицы

Год	Занятые, чел.	Безработные, чел.	Уровень безработицы, %
2019	72229,31 млн	3461,2 млн	4,6 %
2020	70463,7 млн	4,433 млн	6,1 %
2021	72212,5 млн	3,565 млн	5,8 %

Исходя из данных таблицы можно сделать вывод, что самым сложным годом, связанным с безработицей, является 2020 г. Число безработных составляет 4,433 млн человек, такие показатели напрямую связаны с пандемией COVID-19.

В январе 2022 г. ситуация на рынке труда пришла в норму после пандемии, но в связи с сложившейся ситуацией на сегодняшний день проблема безработицы остается актуальной, поскольку эксперты прогнозируют рост безработицы до 9,3 % и потерю более чем 2 млн рабочих мест.

Основными видами безработицы являются.

Фрикционная. Данный тип незанятости характеризуется затратами времени на поиск нового рабочего места.

Структурная. Эта форма безработицы характеризуется технологическими изменениями в производстве. Иными словами, человек, уволившись из другой отрасли, не может трудоустроиться в другую сферу.

Циклическая – возникает вследствие экономического кризиса.

Сезонная связана с тем, что многие предприятия в случае отсутствия потребности в рабочей силе просто увольняют сотрудников, а не отправляют их в отпуск или снижают заработные выплаты.

Отдельно от всех форм существует скрытая безработица в России. Данный тип незанятости возникает в том случае, когда человек официально не трудоустроен, но при этом сохраняет трудовые отношения с работодателем и регулярно получает зарплату за свой труд.

Сложная ситуация с занятостью и безработицей среди молодежи возникает в результате неправильных маркетинговых стратегий вузов, направленных на требования абитуриентов, желающих удовлетворить свои амбиции, не принимая во внимание ситуацию на рынке труда полностью и не принимая во внимание прогнозы изменений. Стремление к социальным стереотипам и престижу высшего образования приводит к искажениям на рынке труда, вызванным избытком одних специалистов и отсутствием других. Доля лиц с высшим образованием в общей численности экономически активного населения в России достигает 23 % [2].

Только в Нидерландах, США и Норвегии этот показатель стоит выше, чем в нашей стране. В некоторых развитых странах, например, в Испании, Японии, Канаде и Великобритании, высшее образование имеет значительно меньший процент населения. Трудности в адаптации после окончания учебы заставляют выпускников не работать, переучиваться или уезжать из страны в соответствии с полученными ими специальностями. Чаще всего молодые специалисты, имеющие высшее образование, разочарованы низкой зарплатой и не работают по полученной специальности.

Высшее образование в России универсальное, а не частное. Его ценность состоит не из суммы плохо востребованных в настоящее время знаний, а из суммы хорошо реализованных компетенций в новой экономической структуре.

Проблема безработицы – макроэкономическая проблема, при которой найти работу невозможно, так как она оказывает сильное психологическое давление на человека. А также уровень жизни большинства людей падает.

Основные проблемы безработицы.

Экономический потенциал общества не используется в полной мере, что приводит к потере ВВП, поскольку производственные мощности не используются в полном объеме.

При длительной безработице квалификация работников снижается, потому что им приходится работать на менее квалифицированной работе или оставаться полностью безработными.

Рост безработицы ухудшает уровень жизни и, следовательно, ухудшается уровень жизни из-за роста уровня преступности, снижается здоровье населения, снижется демография и становится больше неблагоприятных ситуаций в стране.

Безработица также приводит к экономической нестабильности, то есть к снижению покупательского спроса, снижению сбережений, снижению инвестиционного спроса, снижению предложения и стагнации отраслей [2].

Подведем итоги вышеизложенного. Для борьбы с безработицей необходимо усилить финансовую, инфраструктурную, кадровую и информационную деятельность региональных служб занятости. А также перейти на страховые принципы борьбы с безработицей. Только в этом случае общество увидит, что государство заинтересовано в рациональном функционировании рынка труда.

Список литературы

1. Бреев Б. Д. Безработица в современной России: монография. М.: Наука, 2020. 518 с.
2. Анализ занятости и безработицы в России. [Электронный ресурс]. URL: <https://schetuchet.ru/analiz-zanyatosti-i-bezroboticy-v-rossii-2019/>

Глава 5. МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

О. В. Борисова, А. О. Вязова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

В современных условиях для России понятие «социальное партнерство» относительно новое, обуславливается как взаимодействие государства с некоммерческими организациями для решения социально-значимых проблем, осуществляющее в рамках действующего законодательства и нормативно-правовой базы, направленных на улучшения проведения социальной политики. Социально-значимые проблемы, снижают уровень жизни людей. К ним относят: дефицит рабочих мест, конфликты между представителями разных религий, социальных групп, бытовое насилие, разводы, семейные конфликты и т.п.

Потребность и целесообразность взаимодействия органов власти и некоммерческих организаций (НКО) определяется тем, что очень схожие цели, интересы и функции.

Взаимодействие отслеживается на этапе регистрации сведений о юридических лицах, который осуществляется Министерством юстиции – федеральным органом исполнительной власти, совместно с налоговым органом, который в течение 5 рабочих дней после получения необходимых документов от Министерства юстиции, вносит соответствующую запись в единый государственный реестр юридических лиц.

Все данные сроки могут варьироваться в зависимости от организационно-правовой формы НКО. Министерство юстиции в течении месяца проверяет на соответствие полученных сведений действующему законодательству. На данном этапе министерство уделяет особое внимание аспекту, связанному с тем, что задачи НКО не связаны с осуществлением экстремистской деятельности, способной нанести серьезный ущерб национальной безопасности.

Если деятельность НКО после государственной регистрации связана с экстремизмом, то суд принимает решение о ликвидации на основаниях,

предусмотренных Федеральным Законом № 114-ФЗ от 27.06.2002 «О противодействии экстремисткой деятельности» (с изменениями и дополнениями). Органы власти не могут вмешиваться в деятельность общественных организаций, так и наоборот, согласно закону «Об общественных организациях».

Федеральный уровень.

Конституция РФ – основной закон страны, где закреплены права на участие органов власти в решении проблем, связанных с целями деятельности НКО. Согласно содержанию, Россия – социальное государство, где политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Но специального законодательства, взаимодействующее с НКО на федеральном уровне нету. Взаимодействие происходит с СМИ, где информируется деятельность некоммерческих организаций, а также предоставление субсидий научно-исследовательских работ, направленных на развития социально ориентированных НКО за счет федерального бюджета.

К социально ориентированных НКО относят организации, выполняющие следующие виды деятельности: социальное обслуживание граждан; оказание помощи пострадавшим в стихийных бедствиях; охрана окружающей среды; благотворительность; образовательная деятельность.

На региональном уровне:

– оказание помощи в развитии межрегионального сотрудничества социально ориентированных НКО;

– оказание помощи муниципальным программам поддержки некоммерческих организаций.

На местном уровне – создание муниципальных программ поддержки социально ориентированных НКО с учетом местных экологических, экономических особенностей муниципалитета.

Граждане РФ имеют право участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей, обращаться лично, а

также направлять коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

В главе IV ФЗ «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ закреплены нормы поддержки и контроля деятельности НКО. Из чего, следует, что основные виды взаимодействия НКО с органами власти, необходимо разделить на две группы.

Контроль за деятельностью НКО, заключающийся в следующем;

НКО обязаны вести бухгалтерский учет и статистическую отчетность, которые предоставляет соответствующим государственным органам;

НКО обязаны предоставлять информацию о том, как расходуется бюджет организации и используется имущество;

НКО обязаны каждый год опубликовывать в информационной сети «Интернет» данные о своей деятельности;

Государственные органы уполномочены на проведение внеплановых проверок НКО.

Законом, который защищает права НКО, является Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

К второй группе относят такие виды взаимодействия, где государство и НКО имеют партнерские отношения и оказывают помощь и поддержку друг другу, а именно:

– экономическую поддержку НКО (выделяют гранты, льготы на аренду помещений и коммунальных платежей);

– информационную поддержку НКО (размещение органами власти субъектов РФ информации о деятельности НКО, их реализованных проектах, достигнутых целях).

В свою очередь социально значимые НКО должны соблюдать определенные условия – осуществлять конкретные виды деятельности, закрепленные в ст. 31.1. ФЗ «О НКО». Данный перечень является открытым, что

подразумевает возможность для НКО осуществлять иную деятельность, признанную социально ориентированной иными федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований.

Согласно ст. 18 ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» (с изменениями и дополнениями) органы государственной власти и местного самоуправления обязаны реализовывать защиту и обеспечение прав и интересов участников благотворительной деятельности. Органы власти не имеют права запрещать каким-либо способом или мешать физическим и юридическим лицам участвовать в таком виде деятельности. Если же органами власти будет совершено такое нарушение, они будут нести ответственность.

В современном мире при большом количестве механизмов взаимодействия, также существуют проблемы между органами местного самоуправления и некоммерческими организациями.

К проблемам относятся:

- отсутствие информации
- низкая обратная связь между организациями и гражданами
- низкий уровень самоорганизации населения для решения проблем
- отсутствие социальной активности.

Участие граждан в общественной жизни и в деятельности некоммерческих организаций является важным показателем успешной деятельности органов МСУ. Результаты исследования показывают, что руководители НКО неохотно контактируют с органами местного самоуправления, а органы власти считают, что НКО должны активно помогать им.

Для проведения исследования был составлен опрос в google-форме, а также устное анкетирование жителей Раменского г. о. В опросе приняло 127 человек из них 89 женского пола (рисунок 2). В опросе приняло участие 55 % студентов.

На вопрос «Знаете ли вы некоммерческие организации в Раменском г. о.?» 63,3 % ответили – «Нет».

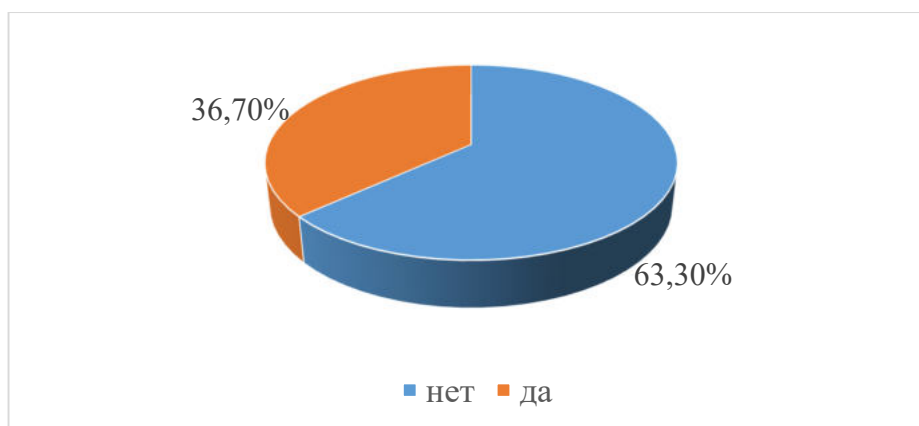


Рисунок 1 – Анализ вопроса «Знаете ли вы некоммерческие организации в Раменском г. о.?»

При анализе опроса, связанного с активностью молодежи, можно увидеть проблему – низкая активность студентов и низкое информирование о деятельности НКО в СМИ. Из каких источников граждане узнают о некоммерческих организациях отвечали из интернета 56,7 %, из телевидения 54 %, от родственников 33,3 %, из печатных изданий 13,2 %.

По вопросу «С каким из ниже приведенных суждений Вы в большей степени согласны?» (рисунок 2).

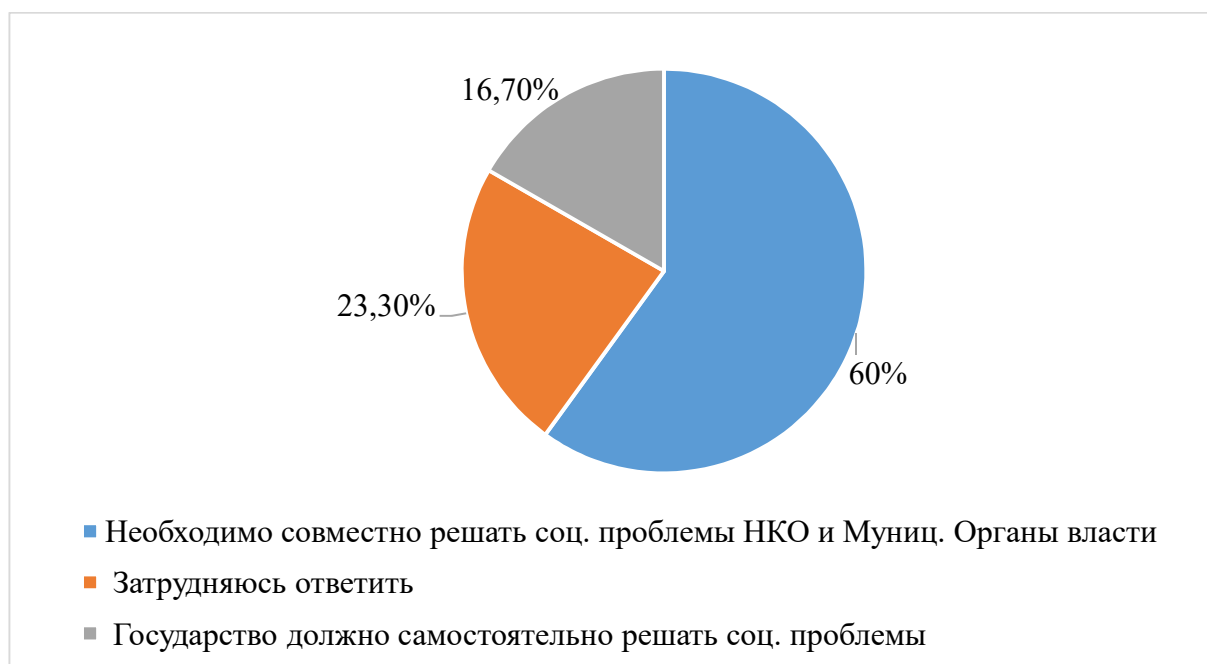


Рисунок 2 – Анализ вопроса «С каким из ниже приведенных суждений Вы в большей степени согласны?»

Таким образом, любые формы взаимодействия государства и некоммерческих организаций должны базироваться на законодательных актах, а

также учитывать современные реалии и на разных уровнях власти, в т. ч. и на муниципальном проводить полный цикл мероприятий от информирования граждан и организаций до конкретной совместной деятельности. При этом должен проводиться постоянный мониторинг выполняемых действий и решений, а также их последствий для населения конкретного муниципального образования.

Список литературы

1. Гражданский кодекс РФ (ГК РФ) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (действующая редакция) // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/popular/bankrupt>
2. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (действующая редакция) // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/popular/bankrupt /](http://www.consultant.ru/popular/bankrupt/)
3. Федеральный закон № 114-ФЗ от 27.06.2002 «О противодействии экстремистской деятельности» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://zap-degunino.mos.ru/ads/detail/7585907.html>
4. Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079/

Глава 6. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ЕГО СОДЕРЖАНИЕ

О. В. Боярская, И. С. Алексеев

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Функции, отражающие основное содержание управленческой деятельности, являются важной составляющей образовательного менеджмента, поскольку определяют характер и способ достижения цели. Определение функций образовательного менеджмента позволяет говорить об эффективности организации учебного процесса, перспективы формирования у будущих учителей навыков управления. Благодаря функциям образовательный менеджмент становится важным инструментом педагогической деятельности.

Однако функции образовательного менеджмента, их классификация и содержание не стали предметом специального исследования в педагогической и управленческой литературе.

Целью данной статьи является попытка дать классификацию основным функциям образовательного менеджмента, определить их содержание. В педагогике это понятие трактуется тоже достаточно обширно. Оно означает специфическую деятельность, назначение. С точки зрения Т. Шамовой и Г. Демиденко функция – это роль одного из элементов социальной системы относительно другого компонента или системы в целом [6, с. 60].

С 1980-х гг. содержание функций относительно конкретных объектов управления окончательно не сформировалось, термин «функция» употреблялся в разных значениях. Функцию определяли как действие, роль, свойство, значение, компетенцию, обязанность, задачи, зависимость одного от другого.

Тождественным нашему понятию о функции образовательного менеджмента является определение Г. Попова: «Функция – это обособленная часть управленческой деятельности, ее особый вид, продукт процесса разделения труда и специализации в управлении» [5, с. 129]. Понятие управленческой функции по отношению к субъекту управления и его

конкретных действий понятия управленческой функции раскрыл В. Афанасьев [1]. Это определение функции мы и взяли за основание. Он называет управленческие функции функциями-задачами: «В функциях-заданиях речь идет о управлении тем или иным субъектом определенными объектами – отраслями общественной жизни» [1, с. 78].

Практический опыт образовательных учреждений показывает, что управление в образовательных учреждениях, как правило, осуществляют директор, его заместители по учебно-воспитательной и научной работе, руководители системы методической службы конкретного цикла предметов. Образовательный менеджмент в традиционной классификации схем функционального состава предполагает привлечь к управлению учителя образовательных учреждений, поскольку в условиях развивающейся и развивающейся школы несколько изменилась его роль: учитель – не просто главное действующее лицо обновления педагогического процесса, он – организатор учебно-познавательной деятельности учащихся в каждом конкретном классе. Функциональная деятельность учителя в чем-то аналогична деятельности управленцев 1-го и 2-го уровней, но более конкретизированной, приближенной непосредственно к учебному процессу, а главное – к ребенку, классу как к новым элементам в инновационном процессе обучения. Это подчеркивали в своих исследованиях Л. Де Калуве, Э. Маркс, М. Петри в работе «Развитие школы: модели смены» [2, с. 92–93].

«Управление учебно-познавательным процессом, – отмечают эти ученые, – тесно связано с учебным курсом. Здесь каждый учитель является одновременно наставником (менеджером). Цель управления – поддержка функционирования малых групп и учащихся. ... Управление и преподавательские процессы тесно связаны. Это выражается в том, что не выделяется специальное время в системе образования на консультирование, равно как и Управление процессом обучения – это последовательная, шаг за шагом реализация процедур учебно-познавательной деятельности, объективная необходимость которой определяется новыми подходами в организации учебного процесса, строящегося

на личностно ориентированной основе в процессе обучения, на изменении самой позиции учителя как организатора учебно-познавательной деятельности учащихся, непосредственного участника совместной деятельности в системе «учитель – учащийся». «Управленческий процесс отделен от предметного преподавания... Учителя получают «предметное» образование, то есть они могут преподавать предмет, но не имеют навыков управления учащимися...» [3, с. 86].

Если традиционные классические школы менеджмента предполагали такие виды деятельности, как постановка цели, планирование или принятие управленческого решения, организация, контроль, регулирование (или коррекция), то в условиях, когда образовательные учреждения работают в режиме развития, возникает вопрос, достаточно ли всех этих составляющих для эффективного управления в новых социально-экономических условиях, в частности на уровне учебно-познавательной деятельности учащихся в классе.

При модернизации системы управления разных уровней было полезным изучение зарубежных опытов стран. Однако перенести модель управления из одной социокультурной среды в другую почти невозможно, и мы не имели такого мнения, ибо менеджмент обусловлен целым рядом факторов: формой государственного устройства, типом собственности, степенью развитости рыночных отношений. Поэтому постепенное внедрение его в действие России может осуществляться в системном взаимодействии с указанным фактором, обогащающим отечественную систему управления образовательным процессом опытом менеджмента цивилизованных стран мира.

Реальные профессиональные знания по образовательному менеджменту требуют осмысления трех разных инструментов управления: 1) иерархии, организации, где основное средство – влияние на человека сверху (с помощью основных функций: мотивации, планирования, организации и контроля деятельности, а также распределения материальных благ и т.п.); 2) культуры, то есть ценностей, социальных норм, установок, особенностей поведения, производимых и признанных обществом, организацией, группой людей,

заставляющих человека вести себя так, а не иначе; 3) рынка, то есть равноправных отношений по горизонтали, основывающихся на объединении профессионалов, партнерстве в организации совместной деятельности, «купли-продажи» продукции и предоставление образовательных услуг.

В реальных социальных и экономических системах все три компонента всегда сосуществуют и состав социально-экономической организации общества определяется тем, какой из названных составляющих отдают приоритет [6, с. 121].

Общая тенденция в управленческом стиле сегодня проявляется в стремлении к более неформальным, демократическим, гибким способам и способам управления. Это утверждение особенно важно для учителя и исследователя для обоснования сущности образовательного менеджмента и конкретизации его функций в процессе управление учебно-познавательной деятельностью. В процессе демократизации управление делегирования полномочий является проблемой, ибо в той мере, в которой полномочия (функции) не делегированы, они централизованы. Децентрализация полномочий требует их оптимального распределения как по вертикали, так и по горизонтали. Применяя методы, выделенные специалистами отечественной науки (постановка цели, планирование, организация, контроль, регулирование), и сопоставляя их с составом, принятым в образовательном менеджменте, мы отмечаем наличие общих и специфичных функций, к примеру, регулирования, мотивации, стимулирования.

Следующий аспект сравнительного анализа – выделение состава функций образовательного менеджмента, адекватных управленческой деятельности учителя в организации учебно-познавательного процесса в классе. Необходимость его обосновывается тем, что рассматриваемые вопросы являются общим фоном. управленческой средой, где осуществляют свою деятельность учитель, руководители образовательного учреждения работает в режиме развития. Однако образовательная среда нужна и каждому ребенку, поступающему в образовательную учреждения. Образовательная среда

содержит организацию и использование учебного материала разного содержания, вида и форм; предоставление учащемуся свободы выбора и выполнения учебных заданий (под время снятия эмоционального напряжения из-за боязни ошибиться в своих действиях); использование нетрадиционных форм групповых и индивидуальных занятий с целью активизации творчества детей; создание условий для творчества в самостоятельной и коллективной деятельности; постоянное внимание педагога к анализу и оценке индивидуальных способов учебной работы, побуждающие ученика к осознанию им не только результата, но и процесса своей работы [4, с. 25–31].

Чем богаче образовательная среда, тем легче раскрыть индивидуальные возможности каждого ученика, опереться на них с учетом выявленных в процессе управления заинтересованности, склонностей и разнообразия субъективного опыта ученика, который он накопил в семье, общении со сверстниками, обучении, реальной взаимодействия с окружающим миром.

Проведенное сравнение функций управления в российской и зарубежной науке позволяет нам учетом современных условий выделить следующие основания для определения нового функционального состава: системную, которая рассматривает любую организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, взаимодействующих и ориентированы на достижение конкретной цели в условиях устойчивой среды; процессную, анализирующую ее как непрерывную систему взаимодействий управленческих функций; информационную, предусматривающую обеспечение руководителей и исполнителей (учителей) информацией для принятия управленческого решения на уровне образовательных учреждений и класса; коммуникационную, что обеспечивает систему установления взаимодействия для обмена информацией между двумя или более людьми: учителем и учеником, учителем и руководителем и т.п.; координационную, раскрывающую систему установления связи и взаимодействия элементов разных уровней в соответствии с их полномочиями; мотивационную, стимулирующую процесс побуждения себя и других (учителя и учеников, руководителей педагогического коллектива) к

деятельности по достижению поставленных целей и получению желаемых результатов.

Эти основания достаточны для определения состава и содержания функций образовательного менеджмента. К ним в частности, принадлежат следующие:

– информационно-аналитическая; эта функция разрешает на основании изучения деятельности каждого учебного подразделения (класса, группы классов и учащихся) проанализировать результаты учебной деятельности, фактическое положение дел и обосновать целесообразность и эффективность используемых приемов, выявить положительные и негативные факторы и определить тенденции в развитии процесса обучения и личности того, кто учится. В условиях лично ориентированного образования учителю, руководителю образовательных учреждений важно в анализе и самоанализе выявить систему подготовки учителя и учащихся к урокам, роль учителя в личностном развитии учащихся; в постановке задач, их связи с задачами образовательной отрасли, предмета, темы; уровень использования диагностических данных личностного развития учащихся в процессе определения содержания и способов деятельности учащихся на уроке; умение дифференцированно организовать работу учащихся разного уровня готовности к обучению [1, с. 37]. Анализируя урок, важно определить научно-теоретический уровень изучаемого материала, содержание познавательной и практической деятельности учащихся, систему организации их самостоятельной, творческой работы, результативность исследования использования новых технологий и т.п.;

– мотивационно-целевая, побуждающая учащихся к осмыслению цели и способам ее достижения путем декомпозиции на конкретные задачи усвоения учебного материала и процедур учебно-познавательной деятельности, которые обеспечивают более осмысленное и глубокое изучение преподаваемой учебной дисциплины. Основная задача мотивационно-целевой функции при лично ориентированном подходе в управлении процедурой учебно-познавательной деятельности состоит в том, чтобы все участники педагогического процесса

четко выполняли работу согласно делегированным задачам, обязанностям и плану, а также в соответствии с потребностей в достижении собственной и коллективной цели в конкретной образовательной ситуации [4, с. 131];

– планово-прогностическая, направленная на разработку и реализацию конкретной программы, государственных образовательных стандартов, оптимальной конструкции модулей управления учебно-познавательной деятельностью учащихся обеспечивает осмысление учащимися содержания учебного материала, его значимости в познании закономерностей развития общества;

– организационно-исполнительная, не зависящая от оснований классификации, объективно относится к циклу управление и несет в себе основной потенциал социального изменения образовательного процесса, организации деятельности учителя и учащегося в классе; Т. Шамова считает возможным определять организационные отношения как связи между людьми, учителем и учеником, возникающими через распределение полномочий и закрепление за ними функций в их совместной деятельности [6, с. 49]. Организационные отношения существуют объективно и отражают процессы распределения и кооперации труда;

– контрольно-диагностическая, которая в условиях повышения самостоятельности и делегирования многих прав и полномочий самим образовательным учреждениям приобретает особый смысл и предназначение для стимулирования деятельности учителя как организатора учебно-познавательной деятельности.

Таким образом, сущность образовательного менеджмента заключается в оперативной корректировке способов и методов обучения, которые обеспечивают ребенку успех в овладении учебным материалом, в освоении процедур учебно-познавательной деятельности. Эффективность организационного регулирования измеряется прежде всего тем, насколько рационально удалось осуществить коррекцию учебной деятельности учащихся [6, с. 104].

Современная государственная политика, провозгласившая область образования приоритетной, по сути, поставила перед педагогической общественностью задачу перехода к качественно новому этапу в образовательной деятельности, основывающаяся на принципах гуманистического характера обучения, приоритетах общечеловеческих ценностей, жизни и здоровью человека, свободном развитии личности; общедоступности и адаптивности системы образования уровней и особенностей развития и подготовки тех, кто учится.

Таким образом, определение содержания и структуры функций образовательного менеджмента позволяет выделить основные звенья организации учебного процесса и управления им:

- усвоение и конкретизация учителем цели, задач обучения, исходя из диагностики личностного развития, степени обученности и воспитанности учащихся;

- конкретизация содержания обучения с учетом специфических особенностей как отдельных учащихся, так и конкретного классного коллектива; планирование и прогнозирование учебной деятельности и использования оптимальных для конкретной ситуации средств, форм, методов деятельности на уроке с учетом выявленных особенностей учащихся и возможностей использования соответствующих технологий обучения;

- дидактическое взаимодействия учителя и учащихся, целенаправленная организация учителем самостоятельной учебно-познавательной деятельности самих учащихся; текущий контроль, система мониторинга как средства управления качеством обучения, промежуточная аттестация, самоконтроль за усвоением знаний и способов учебно-познавательной деятельности;

- оперативное регулирование и коррекция протекания процесса обучения;

- анализ учителем и учеником результатов определенного этапа процесса обучения, выявление нерешенных задач для учета и решения их в новом цикле процесса обучения в соответствии с коллективной или индивидуальной программой развития учащегося.

Исходя из вышеупомянутого, учет содержания функций образовательного менеджмента позволит более четко и организованно спланировать проведение учебных занятий. В этом плане нуждается дальнейшего развития научная разработка мотивационно-целевой и планово-прогностической функций.

Список литературы

1. *Афанасьев В. Г.* Социальная информация и управление обществом. М., 1975.
2. *Де Калувэ Л., Маркс Э., Петри М.* Развитие школы: модели и измерения. Калуга, 1993. 239 с.
3. *Демиденко Г. А.* Стратегический менеджмент в системе образования: Учеб. пос. К.: МАУП, 1999. 174 с.
4. *Попов Г. Х.* Проблемы теории управления. М., 1970. 129 с.
5. *Шамова Т. И.* Исследовательский подход в управлении школой // Педагогика. 1984. №9. С. 42–47.
6. *Шамова Т. И., Давыденко Т. М.* Управление образовательным творчеством в адаптивной школе. М., 2001. 384 с.
7. *Якиманская И. С.* Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М., 1996. 95 с.
8. *Ямбург Е. А.* Школа для всех: адаптированная модель. М.: Новая школа, 1997. 352 с.

Глава 7. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РАМЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

И. О. Бухматов, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Правовую основу местного самоуправления в муниципальном состоит из принципов и норм международного права, как правило, признаются, международными договорами Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, из Конституционных Законов Федеральных, Федеральными Законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, изданных в соответствии с ними, уставом Московской области, законами и другими нормативными правовыми актами Московской области, решениями, принятыми на местных референдумах и другими муниципальными правовыми актами.

Динамика численности населения Раменского городского округа [3] представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика численности населения Раменского городского округа на 2015–2021 гг., чел.

2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
↗272 284	↗281 836	↗286 836	↗295 732	↗298 912	↗311 792	↗318 742

Данные таблицы 1 показывают увеличение численности населения Раменского городского округа, что свидетельствует о хорошем социальном развитии региона. Динамика (Д) населения за 3 года (2019–2021 гг.) выглядит следующим образом:

$$2019 \text{ год} = 298912 - 295732 = 3180 \text{ (человек);}$$

$$2020 \text{ год} = 311792 - 298912 = 12\,880 \text{ (человек);}$$

$$2021 \text{ год} = 318742 - 311792 = 6950 \text{ (человек).}$$

Из приведенных выше расчетов видно, что рост населения в 2021 г. был ниже, чем в 2020 г. В некоторой степени на это повлияла пандемия (COVID-19),

которая усложнила жизнь населению и ухудшила экономическую и социальную ситуацию в регионе.

Согласно уставу организационная структура местного самоуправления Раменского городского округа состоит из:

Совета депутатов Раменского городского округа Московской области – избранный представитель местного самоуправления;

Главы Раменского городского округа Московской области – высший чиновник городского округа;

Администрация Раменского городского округа – исполнительный и административный орган местного самоуправления городского округа;

Палата Совета Раменского городского округа Московской области – контрольно-ревизионный орган городского округа.

Администрация формируется главой Раменского городского округа в соответствии с утвержденной структурой Совета депутатов Раменского городского округа.

В соответствии с «Положением об администрации городского округа Раменское в Московской области» в структуру администрации входят отраслевые (функциональные) и территориальные администрации с правами юридического лица – комитетов; департаментов и самостоятельных структурных единиц администрации без права юридического лица – комитетов, управлений и отделов (секторов), которые не входят в состав комитетов, ведомств [1].

Глава Раменского городского округа является высшим должностным лицом округа и наделяется уставом Раменского городского округа полномочиями по решению вопросов местного значения и отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления, Федеральными законами и законами Московской области.

Совет депутатов Раменского городского округа является выборным представительным органом местного самоуправления городского округа, имеет права юридического лица, состоит из 30 депутатов, избираемых на

муниципальных выборах на основе всеобщего равного избирательного права и направленных тайным голосованием сроком на 5 лет.

Статус, задачи, функции, полномочия, обеспечение исполнительно-административной деятельности структурных подразделений Администрации Раменского городского округа регулируются положениями о них, которые разрабатываются их руководителями, утверждаются заместителями руководителя Администрации Раменского городского округа и утверждаются постановлением Администрации городского округа [2].

Организационно-управленческая структура администрации Раменского городского округа линейно-функциональная.

Кадровый состав администрации Раменского городского округа Московской области на 2021 г. представлен на рисунке 1.



Рисунок 3 – Кадровый состав администрации Раменского городского округа Московской области на 2021 г.

Линейно-функциональная структура обладает высокой степенью управляемости. В этой структуре эффективность работы достигается за счет тесного контакта главы городского округа и его подчиненных, в частности через первого заместителя главы и восьми заместителей главы. Организационная структура является наиболее важным элементом в деятельности муниципалитета, формой, в которой происходит процесс муниципального

управления. Организационная структура понимается как состав и иерархия взаимосвязанных организационных единиц (отдельных должностей), связей (административных единиц) и уровней (иерархий) с определенными правами и обязанностями для соответствующих функций управления.

Каждая организация, как и муниципальное образование, стремится адаптировать, комбинировать и адаптировать различные структуры к своим уникальным потребностям.

Автор уверен, что организационная структура и подходы к управлению в городском округе Раменское выстроены максимально грамотно, таким образом продолжая реагировать на потребности быстро меняющейся среды.

Список литературы

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок от 01.07.2020 № 1-ФКЗ) // Консультант Плюс.

2. Устав Раменского городского округа Московской области, принятый решением Совета депутатов Раменского городского округа Московской области от 22.01.2020 №1/1-СД [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/561775258>

Глава 8. ИЗМЕНЕНИЕ МЫШЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Н. В. Васильева, П. А. Курочкина, Л. В. Широкова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях изменчивости и непредсказуемости среды руководители вынуждены менять стратегию поведения на рынке. Опыт подтверждает, что в связи с данным фактом, как правило, становится необходимым предпринимать корректирующие действия относительно организационной культуры. Изменения, как правило, вызывают сопротивление, поэтому необходимы определенные меры со стороны руководства для снижения напряжения в коллективе, что позволит поддержать благоприятный психологический климат и сплотить сотрудников в деле начинаний.

Любые перемены затрагивают отношения между членами коллектива. Успех работы, ориентированной на реформирование организационной культуры в сторону рыночной и инновационной ориентации, всецело зависит от правильного использования руководством каналов внутренней коммуникации. Коммуникационная политика в данный период должна быть направлена на улучшение понимания сотрудниками своей роли, ответственности и адекватной оценки вклада в деятельность по преобразованию.

Готовность к изменениям, осмысление представления об окружающей действительности, решение предстоящих задач, их осознанное восприятие, все это диктует потребность формирования нового мышления. Могут ли перемены влиять на мышление? И влияет ли мышление на поведение человека и его образ в организации? Что такое поведение? Образ, который складывается от взаимодействия с окружающим миром и способность менять этот образ и свои действия под влиянием многих факторов.

Чтобы разобраться в изменениях организационной культуры рассмотрим элементы ее изменения:

- объекты и предметы внимания со стороны менеджмента;
- управленческий стиль;
- роли и вектор в программах обучения;
- система стимулирования;
- приоритеты в кадровой политике;
- организационная символика.

Изменения в культуре не проходят без трудностей. Они возникают при сопротивлении ее изменениям. Очевидно, что проведение существенных и стремительных перемен в ядре организационной культуры происходит сложнее, чем постепенные. Похожая взаимосвязь наблюдается при проведении реформирования в организациях и с сильной и с слабой организационной культурой. Но все же степень сопротивления и недовольства переменам в культуре пропорциональна величине изменений по содержанию, т. е. степени их радикальности и силе преобладающей в организации культуры [2].

Существует немало типов изменений. Перечислим некоторые из них:

- ревизия должностных инструкций служащих, с точки зрения подчиненности и контактов;
- нововведения в технике и технологиях;
- пересмотр отдельных компонентов организационной структуры;
- оптимизация численности;
- увеличение обязанностей;
- введение новой системы оплаты труда;
- переход на другой режим работы;
- другие изменения.

Перемены в организационной культуре могут либо предшествовать изменениям мышления, либо двигаться вслед за ними. Предшествование случается тогда, когда имеются несомненные доказательства серьезного преимущества новшеств в базовых предположениях и ценностях по сравнению со старыми ценностями. Тогда от людей требуется — повысить квалификацию, наработать опыт, развить навыки, которые необходимы после перестройки, и пересмотр

поведения. Организационные изменения нужны тогда, когда действующая культура не содействует изменению мышления до уровня заявленной организационной эффективности. То есть, это нужно при масштабных и энергичных регулированиах, к которым можно отнести следующие:

- повышение организационной эффективности и морали;
- создание новой миссии/стратегии организации;
- ужесточение международной конкуренции;
- серьезные технологические изменения;
- изменения рыночных тенденций;
- поглощение или слияние сопряженных предприятий;
- ускоренный рост масштабов производства;
- переход от «семейного» бизнеса к профессиональному управлению;
- вступление во внешнеэкономическую деятельность.

Трансформация бизнеса требует изменений в мышлении. Работники не поменяют свое поведение, не изменив свои убеждения и не проявляя желания участвовать в происходящих событиях [5].

Фактор успеха преобразований заключается в руководстве, оно должно начать с себя. Организационные изменения касаются следующих внутренних составляющих культуры: управления персоналом, кадровой политики, организационной структуры, стиля и методов руководства, системы поощрений и вознаграждений и т. д.

Из-за того, что старая культура прочно закрепилась в сознании сотрудников, для создания новой необходимо много времени, сил, ресурсов. Это и формирование соответствующих миссии и целей, установка новой идеологии, создание эффективной модели управления, анализ опыта предыдущей деятельности прошлых традиций, это и оценка эффективности и т. д.

Новый курс сопряжен с управлением организационными изменениями. Это обусловлено обстоятельствами адаптации к изменениям и к успешности в конкурентной среде. Однако не всегда этот процесс введения изменений протекает по плану действий. Переход на новый уровень может вызвать

возникновение барьеров, которые замедляют процесс развития. Обязательно стоит изучить эти препятствия и принять решение по их устранению.

При осуществлении организационных изменений нельзя избежать сопротивлений. Кому понравится выходить из привычной зоны комфорта? Многие остерегаются даже небольших изменений. Это можно оправдать инстинктом самосохранения. А вдруг я не смогу перестроиться? Не привыкну? Или потеряю работу?

Н. Макиавелли, писал о том, что следует осознать, что нет ничего более сложного и более сомнительного для достижения успеха и ничего более опасного для управления, чем новый порядок. Опасность состоит в сомнениях людей, которые не поверят в новое до тех пор, пока не испытают это.

Благодаря анализу мы можем сформировать определенный взгляд на отношение персонала к организационным изменениям. Возьмем в пример концепцию Дж. Гринберга и Р. Бэйрона. Они выделяют два уровня анализа поведения человека в организации: личный и организационный. Эти уровни взаимосвязаны. Организационный основывается на предыдущем личном уровне, и его результаты зависят от результатов, полученных на первом уровне. Из вышесказанного, мы делаем вывод, что выявление барьеров, сдерживающих внедрение изменений, должно проводиться с учетом различий на каждом из этих уровней.

Одной из основных причин возникновения сложностей является расхождение в действиях и представлениях. Некоторые авторы выделяют следующие барьеры – источники торможения изменений.

На наш взгляд, причины лежат в больших затратах на формирование новой культуры, технические и финансовые трудности наиболее близки к организационному уровню [1].

Так как речь идет о людях, довольно важную роль играют психологические барьеры. Психологический барьер в условиях изменений как один из компонентов социально-психологического климата представляет собой совокупность действий, понятий, суждений, умозаключений, ожиданий и

эмоциональных переживаний работников, в которых осознанно или неосознанно, выражаются социально-психологические состояния, вызванные переменами.

В чем проявляются пассивные формы психологических барьеров? Данные барьеры возникают, когда работники не уверены в необходимости изменений, в их своевременности. Не уверены в возможности реальных изменений в коллективе и в сложившейся социально-психологической обстановке. Также влияет отсутствие интереса, т.к. некоторые члены коллектива. Особенно давно работающие в организации, не хотят менять привычные установки. Их устраивает вся структура внутренних коммуникаций и сложившиеся механизмы принятия решений, но пугает неопределенность, связанная с будущим, дополнительные усилия и, возможно, расширение зоны ответственности.

Активные формы проявления психологических барьеров отражаются в желании отдельных участников ограничить круг лиц, с которыми контактируют инициаторы нововведения, время контактов и дополнительные источники информации, умолчать о своих функциях в данном процессе, применяемых методах и инструкциях работы, а также критериях выбора того или иного варианта решения.

Крайние формы проявления психологических барьеров, сопротивления переменам заключаются в активном неприятии инноваций, противодействие преобразованиям. К ним относятся такие проявления, как предоставление данных в меньшем размере, чем было запрошено сторонниками введения инноваций, сокрытие или преднамеренное изменение; нарушение инструкций, форм документации, процедур, предложенных в программе изменений. Эти действия трактуются как саботаж.

Для преодоления подобного поведения следует использовать:

- критическое мышление;
- проявление склонности к риску;
- расширение практического положительного опыта;
- тщательная подготовка;

- более глубокое погружение в дело;
- релаксация;
- обмен мыслями с коллегами, друзьями;
- улавливание интуитивных догадок;
- установление жестких сроков исполнения задач;
- развитие воображения, тренировка памяти.

Для снижения сопротивления, следует сформировать готовность персонала к изменениям [5].

Создать ситуацию готовности персонала стоит еще до начала изменений. И тогда, на стадии разработок плана, следует учесть возможные реакции персонала на изменения. Вместе с тем подходы к реорганизации с расчетом на участие коллектива, несмотря на предпочтительность, чреваты слишком большими потерями времени до того, как принимаемые меры дадут результат. В следствие чего, в случае необходимости быстрых радикальных изменений должны предусматриваться и жесткие меры. После этого можно приступать и к основным действиям в сторону желаемого.

В ходе трансформации организационной среды происходят соответствующие неминуемые перемены в мыслительных процессах к регуляции поведения. Эти изменения можно отнести к следующим структурам или механизмам.

К механизмам идентификации. Человек относит изменения к конкретным классам и эталонам, которые сформированы у него как субъективное представление об объективной реальности.

К механизмам выработки ценностей, ценностных ориентаций по отношению к нововведениям.

К механизмам эмотивным относится выработка отношения к нововведению на основании взвешенной, своего рода, сбалансированной оценки нововведения как факта лично-значимого. Этот аспект представлен удовлетворенностью или неудовлетворенностью нововведением и всеми последующим обстоятельствами.

К механизмам выработки способов действия и поступков, отвечающих возникшей ситуации.

Все происходит постепенно и определение отношений к нововведениям тоже. Поэтому на начальной стадии этого самого формирования можно влиять на то, каким именно оно будет, положительным или отрицательным. Чтобы сформировать позитивное отношение нужно спланировать систему мер для подготовки к изменениям. Туда включают: психологические меры и административные, экологические, правовые, но учитывающие психологические особенности исполнителей нововведений [3].

Началом при любом применяемом подходе является формирование готовности к нововведению, выработки ожидаемой реакции со стороны подчиненных, осознания ими собственной выгоды, а не только для организации, в которой они работают.

Коттер и Шлезингер предлагают следующие методы преодоления сопротивления изменениям (таблица 1):

Таблица 1 – Методы преодоления сопротивления изменениям

Подходы	Ситуации, где используется подход:	Преимущества	Недостатки
Информирование и общение	Недостаточный объем информации Неточный информационный анализ	Удача в убеждении людей, будет означать помощь вам при осуществлении изменений	Если вовлекается большое количество человек - требуется много времени.
Участие и вовлеченность	Инициаторы изменения не обладают всей информацией, необходимой для планирования изменения Другие имеют значительные силы для сопротивления	Люди, которые принимают участие, будут испытывать чувство ответственности за осуществление изменения, любая соответствующая информация, которой они располагают, будет включаться в план изменения	Этот подход может потребовать много времени
Помощь и поддержка	Люди сопротивляются изменениям из-за боязни проблем адаптации к новым условиям	Ни один другой подход не срабатывает так хорошо при решении проблем адаптации к новым условиям	Подход может быть дорогостоящим, требовать большого количества времени и, тем не менее, потерпеть неудачу

Переговоры и соглашения	Отдельный служащий или группа явно теряют что-либо при осуществлении изменений	Иногда это является сравнительно простым (легким) путем избежать сильного сопротивления	Подход может стать слишком дорогостоящим, если он ставит целью добиться согласия только путем переговоров
Манипуляции и кооптации	Другие тактики не срабатывают Тактики являются слишком дорогостоящими	Этот подход может быть сравнительно быстрым недорогим решением проблем сопротивления	Этот подход может породить дополнительные проблемы, если у людей возникнет чувство, что ими манипулируют
Явное и неявное принуждение	Необходимо быстрое осуществление изменений, Инициаторы изменений обладают значительной силой	Этот подход отличается быстротой и позволяет преодолеть любой вид сопротивления	Рискованный способ, если люди остаются недовольными инициаторами изменений

Таким образом, можно выделить основные причины сопротивления сотрудников, если суммируем такие подходы как: предсказуемый отрицательный результат; боязнь не справиться с поставленными задачами; необходимость пересмотреть сложившиеся привычки; недостаток или непонимание полученной информации; отсутствие надежды в осуществлении поддержки со стороны руководителей организации; саботаж отдельных работников [2].

Направления преодоления сопротивления:

- доказать коллективу необходимость и необратимость изменений;
- информировать работников и создать привлекательное для них видение будущего, связанного с предстоящими изменениями, для повышения уровня их вовлеченности;
- оказывайте участникам изменений практическую помощь в осуществлении запланированных мероприятий;
- приложить усилия, чтобы получить реальные результаты и достижения уже на ранней стадии процесса изменений;
- обеспечить участие сотрудников к принятию решений.

В случае, когда персоналу не понятны очевидные преимущества предусмотренных изменений в организации, перспективность новых предположений и ценностей, следует использовать услуги специалистов, которые профессионально оценят ситуацию и предложат пути трансформации культуры организации в желаемом направлении.

Таким образом, процесс формирования новой организационной культуры требует тщательной подготовки, разработки плана мероприятий и постепенную реализацию изменений с целью снизить сопротивляемость коллектива. Осознание преимуществ того, что дадут перемены перестроит мышление сотрудников, они постепенно начнут встраиваться в процесс в соответствии с новыми поставленными приоритетами, целями и принципами. От понимания руководства своих позиций в этом процессе зависит, смогут ли они провести грамотно подготовку к нововведениям, выбрать эффективные меры воздействия на сотрудников и сохранить благоприятный психологический климат.

Список литературы

1. *Исопескуль О. Ю.* Алгоритм управления организационной культурой на современном российском предприятии // *Ars Administrandi*. 2012. № 3. С. 36–46.
2. *Одегов Ю. Г., Сидорова В. Н.* Организационная культура: учебное пособие. М.: КноРус, 2013. 272 с.
3. *Мингалева Ж. А., Широнова Е. М.* Преобразование организационной культуры // *Креативная экономика*. 2013. № 1. С. 102.
4. *Конталев В. А.* Управление персоналом: Основы теории организационной культуры: учебное пособие. М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2008. 254 с.
5. *Шамис А. Л.* Модели поведения, восприятия и мышления: учебное пособие. М., Саратов: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2020. 276 с.

Глава 9. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

В. Г. Гадецкий, Е. А. Быкова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Проводимая реформа в системе государственной службы затрагивает все подсистемы государственной службы, в том числе систему управления персоналом. Повышение эффективности государственной службы невозможно без внедрения передовых управленческих технологий в систему управления государственными служащими. Внедрение и развитие современных методов управления влечет за собой развитие кадровых технологий, в основе которых лежит установление показателей личной эффективности и профессионального развития работника.

В рамках обозначенной темы представляется важным решить три задачи: во-первых, дать краткое определение специфики российских органов местного самоуправления – органов местного самоуправления; во-вторых, раскрыть понятие управления персоналом применительно к органам местного самоуправления и, в-третьих, кратко обозначить проблемы управления муниципальными служащими, решение которых непосредственно направлено на повышение качества местного самоуправления в контексте социально-экономических преобразований в обществе.

Согласно Федеральному закону от № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (п. 2, ст. 1) местное самоуправление есть «форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в установленных пределах Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, самостоятельно и под свою ответственность население непосредственно и (или) через органы местного самоуправления решает вопросы местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций» (пункт 2, статьи 1).

Как следует из нормативного положения, существенные качества органов самоуправления определяются их:

- а) независимость;
- б) ответственность;
- в) удовлетворение интересов местного населения с учетом местной специфики организации жизни.

Назначение местного самоуправления и его назначение заключается в обеспечении конституционно закрепленного права на осуществление публичной власти в рамках и объеме, определяемых нормами федерального закона и сводом подзаконных актов, регулирующих данную сферу. К компетенции органов местного самоуправления относятся: решение вопросов социально-культурного, территориального планирования; участие в управлении муниципальной собственностью; развитие территорий, в пределах которых осуществляется управление; развитие межмуниципального сотрудничества по развитию территорий; решение иных задач, определенных нормами законодательства, конечной целью которых является повышение качества жизни людей на местах [3, с. 15].

На основании вышеизложенного можно определить органы местного самоуправления как механизм взаимодействия национальных интересов и территориальных муниципалитетов по вопросам повышения качества жизни и благосостояния граждан, представителей местного населения. Выполнение такой ответственной функции предполагает высокий уровень компетентности муниципального служащего, его умение соотносить степень ответственности и свободы как в процессе решения проблем местного населения, так и в условиях постоянной социальной трансформации явлений и процессов, их высокая динамика и необходимость реагировать на них быстро и в соответствии с меняющимися условиями, возрастает роль системы управления служащими муниципальной службы.

Управление муниципальными служащими является важнейшим элементом системы муниципального управления. Работу кадров муниципальной

службы определяют два разнонаправленных вектора: получение максимального результата при минимальных затратах ресурсов. Важно включить решение таких задач, как формирование комфортной социально-психологической среды в коллективе, ориентация на результат, оценка эффективности сотрудника на основе ключевых показателей эффективности, совершенствование системы оплаты труда в зависимости от выполнения работы.

Постоянная ежедневная работа с населением по решению общественно значимых вопросов является работой высокой степени напряженности, если исходить из обозначенных выше задач. Только инициативные, профессиональные сотрудники, владеющие современными технологиями, способные находить и принимать эффективные управленческие решения, нести полную ответственность в пределах своих компетенций за решение этих вопросов, способные объективно оценивать последствия принимаемых решений и стоимость мероприятий. принятые могут решить эти проблемы. Опытный руководитель понимает, что муниципальный служащий – важнейший ресурс организации.

Поскольку деятельность по управлению персоналом представляет собой целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, это воздействие в первую очередь направлено на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации [5, с. 19].

Процесс управления муниципальными служащими основан на общепринятом подходе в системном управлении персоналом и включает стратегический и тактический уровни управления. При этом следующие этапы должны быть оформлены как стратегические:

- планирование потребности в кадрах в соответствии с развитием муниципального образования;
- разработка должностных инструкций и штатного расписания;
- рекрутинг;
- контроль качества сотрудников;

- разработка программ обучения и развития персонала;
- контроль профессиональной пригодности;
- аттестации;
- создание программ и способов мотивации персонала.

Тактика – это система мероприятий, направленных на реализацию стратегических ориентиров, работа с личным составом на этом уровне включает в себя:

- а) анализ и эффективность выполненной работы и оценка ключевых навыков работников;
- б) набор и создание команды;
- в) управление рабочим процессом;
- г) материальное поощрение по результатам труда;
- д) ротация и перемещение персонала;
- е) подготовка и повышение квалификации специалистов разного уровня;
- ж) осуществление подготовки и переподготовки кадров.

Чтобы управление стало эффективным, необходимо объединить все компоненты в единую систему.

Стратегия и тактика управления персоналом проявляются в уникальном сочетании принципов, процессов, процедур, стилей, способностей, соблюдении баланса личных и профессиональных интересов [4, с. 2]. Кажется очевидным, что реальная кадровая работа строится на выявленных в организации проблемах. Они специфичны для каждой конкретной организации, но если обратиться к мнению специалистов в области управления, то можно выделить основные проблемы, характерные для муниципальных образований в наше время.

Сформулируем основные из них.

Неэффективность кадровых служб. В основе проблемы лежат устаревшие методы работы, не отвечающие динамике запросов общества. Сюда же можно отнести безынициативность специалистов, подмену подлинного решения существующих проблем формальной деятельностью.

Низкий уровень профессионализма. Все решают профессионалы. Этот универсальный принцип особенно важен в работе с населением. Однако непрофессионализм в решении круга вопросов, определенных его служебными требованиями, является одной из основных проблем в управлении персоналом муниципальных служб и организаций. Зачастую на ответственные должности назначают сотрудников, не подготовленных к этой работе.

Как и к другим специальностям, к должности муниципального служащего предъявляется ряд требований. Муниципальный служащий должен быть эрудирован, компетентен, обладать высокими моральными качествами, постоянно развиваться, уметь применять на практике современные методы работы. Но самое главное – умение работать с людьми, принимать взвешенные управленческие решения, постоянно повышать свой профессиональный уровень.

Неэффективная стимуляция и мотивация. Следует отметить, что причиной данной проблемы является несистематический анализ с последующей оценкой эффективности службы. Подход к оценке должен применяться индивидуально к каждому из сотрудников, с целью раскрытия их личного потенциала. Также важно обеспечить адресное стимулирование сотрудников с учетом их личной эффективности и степени принимаемой на себя ответственности.

Считая, что методы управления персоналом – это способы воздействия на него, позволяющие ему изменять результаты своей работы и поведение организации [7, с. 13], для повышения эффективности целесообразно использовать современные методы управления: экономическое, организационное, психологическое содержание. Каждая основана на определенном наборе инструментов, способных решить выявленный набор проблем.

Как правило, на практике одновременно на каждом из участков работ используются разные методы. В процессе использования и управления человеческими ресурсами возникают новые кадровые технологии и методы, меняются принципы, ценности, мотивы. Любая организация должна учитывать

происходящие изменения, проецировать их на управление своим персоналом, что позволит получить максимальный результат ее деятельности [6, с. 182].

В заключение отметим, что изучение современных проблем управления муниципальными служащими является наиболее актуальным вопросом качества местного управления. Компетентность, заинтересованность работников муниципальных органов в результатах работы с населением являются основными показателями, которые могут стать основой для оценки качества работы на местах муниципальных органов.

Важным элементом управления персоналом в органах государственной и муниципальной власти является расчет и четкое представление руководителем и аппаратом карьерного пространства своего государственного органа - состояния и перспектив его структурного и кадрово-должностного развития. Стабильность карьерного процесса во многом зависит от структуры карьерного пространства. В результате изучения механизма управления персоналом можно сделать вывод, что по своей сути этот механизм является организационно-правовым. Основные кадровые технологии, составляющие различные стороны профессионального развития, подразумевают индивидуальное планирование, повышение квалификации, переподготовку, кадровые резервы, наставничество. Оценка эффективности и результативности служебно-профессиональной деятельности государственного служащего позволяет выявить направления профессионального и профессионального развития, что является элементом системы управления персоналом в органах государственной и муниципальной власти.

Список литературы

1. *Гермес К. Г.* Автоматизация деятельности муниципальных учреждений здравоохранения // Инновационные технологии управления и права. 2015. № 3.
2. *Матвеев В. В.* Совершенствование управления персоналом учреждений культуры на основе проектного подхода // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2020. № 4.
3. *Медякова Е. М., Морозова А. И.* Современные вопросы управления моделированием карьерного трека муниципальных служащих // Муниципалитет: экономика и управление. 2020. № 3.

4. *Полосухина М. В., Тронина А. Д.* Пути совершенствования системы управления персоналом муниципальной службы // *Ars Administrandi. Искусство управления.* 2012. № 4.

5. *Чарина А. М.* Управление мотивацией в системе государственной службы // *Вопросы управления.* 2019. № 2.

Глава 10. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

В. Г. Гадецкий, А. Н. Дудинская
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Под муниципальным управлением системой образования понимают набор мероприятий в области формирования общеобразовательных программ, утверждения государственных нормативов и стандартов в образовательной среде, поддержания жизнедеятельности общеобразовательных учреждений в соответствии с организационно-правовыми формами.

Совершенствование муниципального управления в сфере образования состоит из комплекса мероприятий, направленных на повышение эффективности в сфере нормативно-правового регулирования. На данном этапе это регулирование осуществляется в основном на федеральном уровне, а нормативно-правовые акты регионов РФ и муниципальных образований только дублируют нормы ведущих законов в сфере образования: ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Закон РФ «Об образовании». Также дублируются и формы регулирования целевых программ.

Особую актуальность данной темы на современном этапе придает необходимость преодоления существующей напряженности в социуме, возникающей в случае неэффективности существующей системы политической власти, в рамках которой крайне ограничена роль местных управленческих структур в совершенствовании системы образования. И если учитывать то, что в местных структурах реализуется более 70 % всей образовательной деятельности, эффективность функционирования и развития системы образования непосредственно зависит от работы органов местного самоуправления в данной области.

Главной целью муниципального управления в сфере образования является предоставление современного качества образования на основе сохранения его

фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Следует обратить внимание на то, что образование более емкое понятие и нельзя его отождествлять с процессом воспитания и обучения. Здесь речь может идти об образовании как совокупности процессов, в результате которых происходит обучение человека, его социализация и формирование как личности.

Со временем усложнилась образовательная система муниципального района. Сочетание различных типов и видов образовательных учреждений, разнообразных учебных планов, программ, учебников, технологий образования, вот что теперь является главной чертой. С одной стороны, управление стало теперь многограннее, есть возможность проявить творческую инициативу, осуществлять поиск собственных путей и средств совершенствования управленческой деятельности, но с другой — это значительно усложняет управление.

На практике, к рассматриваемой теме особенности управления в сфере образования на муниципальном уровне уделяли особое внимание такие авторы как: В. Ю. Кривичевский, Г. И. Герасимов, Н. С. Речкин, К. М. Ушаков, А. П. Владимирова и др. исследовали особенности муниципального управления. Есть много трактовок и объяснений, что же такое муниципальное образование, так, например, в узком смысле слова – это «система муниципальных образований».

В широком смысле слова, муниципальное образование – это «совокупность всех образовательных учреждений, независимо от их форм собственности и административного подчинения, находящихся на территории данного муниципального образования, взаимодействующих между собой и с муниципальным органом управления образованием с целью развития образовательного комплекса муниципального образования в интересах его населения».

Муниципальное управление образованием – это организованный, целенаправленный процесс, обеспечивающий высокоэффективную систему услуг и условий, отвечающий потребностям всех слоев и групп населения,

превращающий образование в развивающую и развивающуюся систему. В нашей стране управление системой образования происходит на трех уровнях: федеральном, региональном, муниципальном. Первые два уровня мы в своей работе не затрагиваем. Управление системой образования на муниципальном уровне осуществляют органы местного самоуправления, например, управления, отделы.

Модернизация российской системы образования предполагает интеграцию общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования детей муниципального уровня в единое образовательное пространство, где каждое учреждение является редкостным по своим целям, способам, содержанию, методам и приемам деятельности.

Для решения проблем, существующих в области образования, необходимо определить основные направления развития муниципальной образовательной системы, способствующие переводу системы образования в новое состояние, а также обеспечивающие качество образования, адекватное потребностям нынешнего дня.

К направлениям развития муниципальной образовательной системы на данный момент можно отнести:

- внедрение независимой общественно-государственной системы оценки качества образовательного процесса;
- обеспечение доступности информационных ресурсов для всех уровней образования;
- совершенствование организационно-экономического механизма управления системой образования;
- развитие внебюджетной составляющей в деятельности образовательных учреждений;
- создание в сфере образования правовых основ для возникновения и деятельности организаций различных форм собственности и организационно-правовых форм;

- обеспечение преемственности образовательных стандартов всех уровней и ступеней образования;
- поощрение благотворительной деятельности в сфере образования;
- проведение конференций, семинаров, совещаний по проблемам развития образования на территории городского округа;
- осуществление мониторинга кадровой обеспеченности муниципальных образовательных учреждений.

На муниципальном уровне возникает ряд проблем, связанных с получением места в образовательном учреждении, их нехваткой, неравными возможностями обучающихся и т.д.

Совершенствование системы муниципального управления сферой образования направлено на улучшение качества и доступности образования. Нововведением по оптимизации информационной открытости является инструмент «электронной очереди», который успешно используется на муниципальном уровне.

Для эффективной работы данного «продукта» необходимо сделать информацию открытой, повышать ее актуальность и доступность, а также следить за своевременностью ее предоставления. Благодаря данным мероприятиям будет решен ряд проблем, связанных с коррупцией и бюрократическим барьером.

Повышение качества образования планируется за счет внедрения новых методик, повышения квалификаций педагогов, разработки новых учебных программ дополнительного образования.

В основу методологического обеспечения управления муниципальной системой образования положены мировоззренческие, методологические и социальные аспекты педагогической науки. Исторический подход как важнейшая методологическая основа педагогической теории предоставляет возможность видеть динамику развития системы образования малого города, интерпретировать прогностическую функцию. С этих позиций проблемы воспитания и обучения рассматриваются с нескольких точек зрения:

- педагогическое обоснование концепции (определение степени ее применимости и универсальности, условий и границ работы);
- исследование и раскрытие основных положений структурной организации системы образования в рамках концепции;
- исследование закономерностей педагогического воздействия на развитие личности в условиях информационно-предметной среды (формы, методы, средства, педагогические функции и сферы эффективного применения).

Идеи целостности личностно ориентированного подхода в обучении и воспитании получают адекватную реализацию на практике. При этом мотивационно-содержательные и организационно-практические компоненты системы образования достаточно активно находят применения на практике. Целостность и системность образовательного процесса достигается: посредством осуществляется единства принципов образовательной подготовки и взаимосвязи ее функций; выполнением определенных педагогические условия (учет индивидуальных и возрастных особенностей учащихся; систематический анализ и синтез качества образовательной подготовки; возможность оперативной корректировки форм, методов, средств и содержания образования; самоконтроль и самоанализ); использованием средств информационно-предметной среды в интеграции с процессуально-содержательными и мотивационно-ценностными компонентами по развитию личности и профессиональной подготовке; каждый элемент образовательной структуры выполняет поставленные педагогические задачи.

Особенностями управления муниципальной системой образования характеристиками являются векторные составляющие: по вертикали – иерархия учебно-воспитательных заведений (довузовского, вузовского и послевузовского) образования; по горизонтали – профильная подготовка по специальности (учебные планы, учебные программы и литература), а также многоуровневое управление – на федеральном, региональном, муниципальном и уровне учебного заведения. К числу общих инвариантных качеств, характеризующих образование как систему (набор элементов, наличие структуры, взаимосвязь элементов

относятся: гибкость, стабильность, прогностичность, преемственность, целостность (В. С. Леднев). Отметим, что основной тенденцией диверсификации образования, возникновения многовариантной образовательной системы как социально педагогического явления, выступают: непрерывность, интегративность, региональность, стандартизация, демократизация и плюрализм образования. Муниципальная система образования имеет диалектико-развивающий характер.

В учебно-воспитательный процесс вносятся определенные коррективы, внедряются новые формы, методы, средства и методики обучения и воспитания в результате которых система совершенствуется. В первую очередь, это проведение реформ образования. Системообразующим элементом педагогической системы являются цели. С созданием новой методологии закладывается базис новой парадигмы образования как основы перехода традиционной системы в новое состояние в единстве с окружающей средой. Целостность муниципальной педагогической системы обеспечивается выполнением функций обучения, воспитания, развития личности учащихся и эффективностью образовательной деятельности (коммуникативной, учебно-рецептивной и др.).

Именно доступность системы образования, создание целостного образовательного пространства, направленного на удовлетворение разнообразных образовательных запросов граждан, повышение качества и доступности образования признаются широкой общественностью, органами местного самоуправления как конкурентные преимущества системы образования.

Муниципальная система образования – устойчивая, жизнеспособная и саморазвивающаяся инфраструктура, обладающая достаточным набором образовательных услуг.

Необходимо отметить, что одними из важных направлений в области совершенствования системы муниципального управления сферой образования являются создание и применение новых технологий. Современная реформа

образования делает упор на внедрение новых действенных технологий управления.

Соответственно эффективность управления образованием на уровне муниципалитетов постоянно повышается за счет появления современных методик. Органы власти стараются улучшать качество образования и делать его еще доступнее. Основными направлениями в совершенствовании системы управления образованием являются ее реструктуризация, реформирование процесса управления, а также повышение уровня информационной культуры.

Список литературы

1. *Курский В. А., Ермолаев Д. В., Наташкина Е. А.* Роль государственного и муниципального управления в формировании и управлении промышленными кластерами с учетом инновационности // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2015. № 2-1. С. 207–212.

2. *Гребенщиков Г. Ф.* Муниципальная система образования и ее информационно-предметная среда. Таганрог: Лукоморье, 2006. С. 210.

3. *Ероян А. Е.* Особенности системы управления сферой образования на региональном уровне и пути ее совершенствования // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 5. Экономика. 2016. № 1(175). С. 107.

4. *Кутафин О. Е., Фадеев В. И.* Муниципальное право Российской Федерации. М.: Проспект, 2017. С. 345.

5. *Курский В. А., Ермолаев Д. В., Наташкина Е. А.* Роль государственного и муниципального управления в формировании и управлении промышленными кластерами с учетом инновационности // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2015. № 2-1. С. 208.

6. *Речкин Д. Н.* Российская модель управления: социокультурные факторы формирования и специфика. Монография. Волгодонск: ВПО, 2009. 176 с.

Глава 11. СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬЮ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И НАЧАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

В. Г. Гадецкий, В. В. Рахманова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Одно из условий реализации Федеральных государственных образовательных стандартов, определенных ст. 11 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», является обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального образования.

Ключевой стратегический приоритет современного образования, согласно требованиям ФГОС, является непрерывность [8]. Именно связь всех компонентов системы воспитания и обучения дошкольников и младших школьников на каждом уровне должно обеспечить непрерывное образование.

В свою очередь дошкольное образование должно формировать фундаментальные личностные качества ребенка, однако сохранять самоценность дошкольного детства, сохраняя «радость детства». Начальное же общее образование, направлено на развитие накопленного ребенком потенциала до уровня понимания и осмысления, подхватывая достижения ребенка. В настоящее время важнейшим приоритетом развития образования в России является сохранение преемственности и целостности образовательной среды. Содержание работы администрации образовательной организации по вопросу управления преемственностью дошкольного и начального общего образования и заключается в регулировании ключевых моментов [4].

При анализе научно-педагогической литературы по данной проблематике были выделены следующие проблемы.

1. Система образования на каждом уровне не опирается на результаты образования предшествующего уровня и не учитывает дальнейшие перспективы.
2. Отсутствуют системные «сквозные» программы обучения детей от трех до 10 лет.

3. В большинстве случаев действия (диагностика развития, применение форм, методов и технологий обучения и воспитания) специалистов дошкольного и начального общего образования не согласованы. Причина, как правило, заключается в недостаточности уровня профессиональной компетентности по вопросам преемственности.

4. Для активного включения в работу у педагогов, как правило, отсутствуют материальные и моральные стимулы.

5. Зачастую руководители организации к вопросу преемственности подходят формально (все нормы существуют только на бумаге).

6. Существующие диагностики при переходе детей с одного образовательного уровня на другой не совершенны, имеют много неточностей.

7. Слабая организационная и управленческая преемственность, отсутствует общее руководство процесса воспитания, развития и обучения детей на уровнях дошкольного и начального общего образования.

8. Отсутствие ресурсов (технологических, управленческих, кадровых, материально-технических, программных) в учреждении для эффективной организации управления преемственностью.

9. Отстраненность родителей от системы управления преемственностью, в связи с низкой информированностью [9].

Решение данных проблем, достижение поставленных целей и задач в области преемственности дошкольного и начального общего образования зависит в первую очередь от руководителя образовательной организации и его команды. Руководитель, управляя процессом осуществления преемственности образовательных программ, должен обеспечить структурно-организационную и управленческую преемственность через общий подход к управлению детским садом и начальной школой.

Основные направления деятельности руководителя по обеспечению преемственности программ дошкольного и начального общего образования:

- исследовательская, научно- методическая работа;
- нормативно-правовое обеспечение;

- программное обеспечение;
- выполнение кадровых функций;
- направления деятельности руководителя;
- работа с родителями;
- материально-техническое оснащение.

Исследовательская, научно-методическая работа, в нее входят следующие направления.

1. Теоретическое осмысление специфики управления образовательными процессами в условиях осуществления преемственности программ согласно требованиям ФГОС (изучение научно-методической литературы, федерального законодательства в сфере образования, опыта работы образовательных организаций) [3]:

- анализ существующих проблем организации преемственности в практике деятельности учреждения;
- анализ финансовых, кадровых, программных и материально-технических возможностей учреждения для организации преемственности;
- выбор формы организации преемственности с учетом требований ФЗ – 273 и возможностей учреждения;
- разработка модели и технологий управления процессом преемственности в условиях конкретного учреждения;
- разработка плана совместной деятельности детского сада и школы (при сетевом взаимодействии);
- разработка критериев оценки эффективности деятельности по осуществлению преемственности (для проведения исследований приказом руководителя создается рабочая группа, разрабатываются планы – задания для каждого члена рабочей группы).

2. Проектирование модели осуществления преемственности с использованием методов педагогического моделирования, проектирования и конструирования.

3. Рассмотрение результатов работы, выводов и предложений руководителя по осуществлению преемственности дошкольного и начального общего образования на заседаниях методического совета, педагогического совета, управляющего совета.

4. Выработка решений советов.

5. Издание приказов руководителя во исполнение решений советов по организации преемственности программ дошкольного и начального общего образования.

При нормативно-правовом обеспечении руководитель учебного учреждения выполняет следующие функции [12].

1. Разработка нормативно-правовой базы учреждения с учетом требований ФГОС и выбранной модели управления процессом преемственности, а также с учетом финансовых, кадровых, материально-технических возможностей учреждения – Устава, локальных нормативных актов, единого штатного расписания, должностных инструкций административных и педагогических работников (четкое распределение областей ответственности между заместителями руководителя и педагогами по реализации ФГОС в условиях осуществления преемственности основных программ).

2. Издание организационно-распорядительных документов, регламентирующих работу членов администрации на данном направлении.

Осуществляя работу по программному обеспечению преемственности программ дошкольного и начального общего образования, руководитель учебной организации осуществляет [5].

1. Выбор типовых общеобразовательных программ для реализации на уровне дошкольного и начального общего образования, позволяющих обеспечить следующие линии преемственности:

– целевую – согласование целей и задач воспитания и обучения детей на отдельных ступенях их развития, задаваемых ФГОС в полном объеме в соответствии с потенциальными возможностями и спецификой детства как самоценного периода в жизни человека;

– содержательную – интеграция предметных областей знаний с учетом ведущей деятельности и возросшей компетентности воспитанников (содержательная преемственность обеспечивается через федеральный компонент программ);

– технологическую – отбор общих средств обучения, подходов к организации воспитательно-образовательного процесса в детском саду и в начальной школе, обучение осуществляется на основе специфических для этих возрастов видов деятельности.

На основе выбранных типовых общеобразовательных программ разработка «сквозной» основной образовательной программы учреждения от 3-х до 10 лет (в случае, если учреждение предназначено для детей дошкольного и младшего школьного возраста) либо включение в основную образовательную программу раздела «Обеспечение преемственности программ дошкольного и начального общего образования» в соответствии с требованиями ФГОС к структуре и содержанию основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования. Определение перечня преемственных образовательных технологий для использования на уровне дошкольного образования (старший дошкольный возраст) и на уровне начального общего образования (технология продуктивного чтения, проблемно-диалогическая технология, информационно-компьютерные технологии, технология проекта). Особое внимание при разработке программы следует уделить преемственности в оценке результатов освоения основной программы на выпуске из детского сада и стартовой оценки при поступлении ребенка в первый класс. Расширение спектра образовательных услуг. Дополнительное образование. Лицензирование программ (при необходимости). Издание организационно-распорядительных документов, регламентирующих деятельность педагогического коллектива на данном направлении [1].

При выполнении кадровых функций по управлению процессом преемственности уровней дошкольного и начального общего образования руководитель учебного заведения выполняет функции.

1. Сохранение кадрового потенциала учреждения и создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов – разработка индивидуальных образовательных программ педагогов в условиях введения профессионального стандарта педагога в соответствии с Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций.

2. Введение в индивидуальные образовательные программы педагогов обязательное изучение требований ФГОС предыдущего или следующего уровня образования (воспитатели должны изучить ФГОС начального общего образования, учителя – ФГОС дошкольного образования).

3. Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

4. Внедрение моральных и материальных стимулов для педагогов, осуществляющих преемственность образовательных программ дошкольного и начального общего образования на качественном уровне.

5. Привлечение в образовательное учреждение молодых специалистов, организация наставничества – обучение навыкам работы в условиях осуществления преемственности двух уровней образования.

6. Подготовка «универсальных» специалистов, уровень профессиональной компетентности которых позволяет работать с детьми от 3-х до 10 лет [6].

Одно из других важных направлений действий руководителя в области преемственности является модернизация методической работы педагогического коллектива. В данном случае руководитель осуществляет поиск новых продуктивных форм методической работы педагогов, с целью повышения методической активности и эффективности результатов методической деятельности, создания условий для профессионального становления и непрерывного профессионального развития, организации систематического интерактивного взаимодействия специалистов дошкольного и начального общего образования в целях повышения компетентности педагогов и разрешения проблем преемственности основных образовательных программ [7].

Один из вариантов организации системы продуктивной совместной методической работы педагогов дошкольного и начального общего образования (при любой форме осуществления преемственности) – инновационный проект «Педагогическая лаборатория как форма сопровождения инновационно-методической деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО и НОО» [11].

Работа с родителями также входит в обязанности руководителя учебного учреждения, здесь входит:

1. Изучение социального заказа – изучение ожиданий родителей дошкольников к качеству подготовки ребенка к переходу на уровень начального общего образования (анкетирование родителей).

2. Психолого-педагогическое просвещение родителей по вопросам преемственности основных образовательных программ.

3. Повышение интереса родителей к деятельности учреждения, активное и сознательное вовлечение родителей в жизнь детского сада, начальной школы через проведение родительских собраний и Дней открытых дверей, через участие в работе органов самоуправления, через совместное участие детей, педагогов и родителей в мероприятиях, через обеспечение свободного доступа к информации, возможности повышения компетентности в вопросах развития и воспитания детей с использованием информационной среды учреждения.

4. Укрепление партнерских отношений учреждения и родителей.

5. Изучение степени удовлетворенности родителей качеством образования на выпуске из детского сада, из начальной школы.

6. Издание организационно-распорядительных документов, регламентирующих работу педагогического коллектива на данном направлении [2].

И при организации материально-технического оснащения процесса преемственности руководитель учебного учреждения отвечает за следующее.

1. Разработку единых для дошкольных групп и начальных классов принципов создания предметно – развивающей среды в группах, в классах в

соответствии с требованиями ФГОС дошкольного и начального общего образования к материально-техническим условиям реализации основных образовательных программ.

2. Разработку и утверждение Положения о дошкольной группе, кабинете начальных классов.

3. Введение паспортов дошкольных групп, кабинетов начальных классов. Оборудование рабочих мест учителей, воспитателей, специалистов.

4. Использование специально оборудованных помещений (музыкальный зал, спортивный зал, читальный зал библиотеки, хореографический зал, изо-студия, музей, кабинет психолога, кабинет английского языка для проведения уроков и занятий) [10].

Итак, преемственность дошкольного образовательного учреждения и начальной образовательной школы – это большой механизм, где все его части функционируют с помощью определенных методов, реализуемых в процессе деятельности учебных учреждений. Это взаимодействие должно осуществляться и администрацией учебных учреждений, и педагогами дошкольного учреждения, и учителями начальных классов для создания условий эффективного и безболезненного перехода детей на новый этап их жизни – начальную школу. Такое взаимодействие выражается в виде модели управления преемственностью дошкольного образовательного учреждения и начальной образовательной школы.

Список литературы

1. *Артюхова Т. Ю., Шелкунова Т. В.* Психология саморазвития: учебное пособие. Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский федеральный университет. Красноярск: Сибирский федеральный ун-т; Лесосибирск: Лесосибирский пед. ин-т – филиал СФУ, 2017. 223 с.

2. *Горбатова О. А.* Специфика управления образовательным процессом в ДОО // Развитие современного образования: от теории к практике. 2017. С. 79–83.

3. *Грибанова М. В.* Реализация системно-деятельностного подхода в условиях моделирования и проектирования образовательного процесса ДОО // Актуальные вопросы психологии и педагогики в современных условиях сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2017. С. 146–154.

4. Дошкольная педагогика с частными методиками: учебное пособие для студентов высших образовательных учреждений профиля подготовки «Дошкольное образование» / Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет»; [авторы-составители: Аблитарова А. Р. и др.]. Симферополь: ИП Хотеева Л. В., 2017. 343 с.

5. Дошкольная педагогика: учебно-методический комплекс по дисциплине: практикум / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова»; [составители: Горбунова О.Ф, Золотухина И.П.]. Абакан: Хакасский гос. ун-т им. Н. Ф. Катанова, 2017. 86 с.

6. *Ефимова Н. С., Плаксина Н. В., Ефимова Е. С.* Психология и педагогика высшей школы: учебное пособие. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева. М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2019. 148 с.

7. *Кормакова В. Н., Кролевецкая Е. Н., Клепикова А. Г.* Основы педагогики: учебное пособие. Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет». Белгород: Белгород НИУ «БелГУ», 2017. 133 с.

8. Общая педагогика: учебное пособие: / [авторы-составители Т. Н. Таранова, А. А. Гречкина]; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. 150 с.

9. Педагогика достоинства: идеология дошкольного и дополнительного образования / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральный институт развития образования; под общей редакцией А. Г. Асмолова. М.: Федеральный ин-т развития образования, 2017. 159 с.

10. *Петрова Н. П.* Психология и педагогика: учебное пособие. Министерство сельского хозяйства РФ, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина». Краснодар: КубАУ, 2019. 123 с.

11. Реализация идей В. А. Сухомлинского в теории и практике современного образования (к 100-летию со дня рождения): Международная научно-практическая конференция, Оренбург, 15–17 мая 2018 г. / Министерство образования и науки Российской Федерации, Институт стратегии развития образования Российской академии образования, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет»; Министерство образования Оренбургской области; [научный редактор Рындак В. Г.]. Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2018. 227 с.

12. *Фетискин Н. П.* Психологические основы гендерных исследований: учебное пособие. Министерство образования и науки Российской Федерации, Костромской государственной университет. Кострома: КГУ, 2017. 546 с.

Глава 12. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

В. Н. Демидова, Л. В. Широкова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Рассматривая социальную защиту как особый вид деятельности, сущность социальных технологий можно интерпретировать, в первую очередь, как совокупность приемов, методов и воздействий государственных, общественных и частных организаций, специалистов и активистов, направленных на оказание помощи, поддержки, защиты всех людей, особенно так называемых «слабых» слоев и групп населения [3, с. 8].

В социальной сфере можно выделять инновационные и рутинные технологии. Если первые базируются на инновационных подходах к решению социальных проблем, то вторые характеризуются, как правило, набором уже устаревших методов и средств, основанных на обыденном сознании, практической смекалке, не отличаются высокой наукоемкостью. Их применение связано обычно с оказанием элементарной помощи нуждающимся людям, не требующей специальной подготовки [3, с. 11].

Социальная поддержка подразумевает под собой систему (комплекс) мер или мероприятий, направленных на оказание помощи гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, либо гражданам, имеющим право на получение ряда социальных льгот согласно законодательству [5, с. 1].

Социальная поддержка в Российской Федерации регламентируется рядом документов и может предоставляться в виде денежных выплат (субсидий, пособий, компенсаций и так далее) и натуральных товаров (горючее, продукты, одежда, обувь, лекарственные препараты и так далее). Нормативно-правовым обеспечением оказания социальной поддержки является Конституция Российской Федерации, федеральные и региональные законы о социальном обеспечении, иные нормативно-правовые акты [5, с. 1].

Инновационным процессам социальной сферы предшествуют следующие явления:

- появление новых или обострение старых проблем сферы;
- ужесточение требований к услугам;
- нехватка ресурсов для развития по прежним программам;
- необходимость соответствия соцуслуг международным стандартам.

Среди направлений новаторской социальной политики выделяются:

- 1) социальный сервис; внедрение государственных услуг, удовлетворяющих запросы различных категорий населения;
- 2) предоставление социальными учреждениями необходимых услуг и продуктов населению; это возможно путем внедрения на государственном уровне специальных служб, отделов по выработке инновационных технологий развития для данной отрасли;
- 3) информатизация сферы, приобщение ее к последним достижениям научно-технического прогресса;
- 4) внедрение принципов социального партнерства; приобщение к деятельности социальных служб больших групп населения.

Наименее защищенные социальные группы – пенсионеры, люди с ограниченными возможностями, дети и многодетные семьи – сталкиваются с проблемами, решить которые им не хватает собственных ресурсов. Количество представителей данных групп растет. Рост числа представителей социально-незащищенных групп граждан и снижение популярности работы в социальной сфере приводит к увеличению нагрузки на систему социальной защиты. При этом у жителей растет запрос на получение персонализированных и более инновационных услуг.

Социальная поддержка людей с ограниченными возможностями в городах в первую очередь направлена на повышение их независимости и самостоятельности, а также создание адаптированной и безопасной среды. Несмотря на многообразие существует дефицит персонализированных решений

для отдельных категорий потребителей (например, пожилых людей с ограниченными возможностями, детей-инвалидов и т.п.).

На текущий момент в России проживают более 11 миллионов инвалидов. Учитывая данные, представленные Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации, больше всего людей (около 50 %) с ограниченными возможностями здоровья имеют вторую категорию инвалидности (частично или временно нетрудоспособные); 37 % имеют третью группу (способные к самостоятельному обслуживанию) и 12 % соответственно составляют те, которые имеют первую группу (лишены способности к самообслуживанию).

Надо отметить, что на уровне государства сформированы основы правового поля для наиболее полного вовлечения в социум людей с ограниченными возможностями здоровья. Действует Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов», а в феврале 2018 года в ООН Россия представила отчет, в котором отражены результаты работы, проделанной в части выполнения Конвенции о правах инвалидов. Комитет по делам инвалидов ООН (КПИ) отнес к положительным результатам проведение в жизнь в России федеральной программы «Доступная среда», введение в национальном законодательстве запрета дискриминации по признаку инвалидности и рост числа детей-инвалидов в системе инклюзивного образования [6, с. 337].

Вместе с тем законодательная база – всего лишь предпосылка для большой работы по созданию среды без барьеров. Создание таковой должно начинаться как детальная разработка частных механизмов, обеспечивающих реализацию декларируемых норм, мониторинг жилищных и социально-пространственных нужд инвалидов, политика адаптации окружающей среды к потребностям инвалидов [7, с. 132].

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» обязывает власти создавать инвалидам условия для свободного доступа к объектам социальной инфраструктуры. В

настоящее время положения, обеспечивающие учет интересов инвалидов и других маломобильных групп населения, содержатся в действующих строительных нормах и правилах, откорректированных с целью учета в них требований доступности зданий и сооружений для инвалидов [1]. В регионах России местными экспертными органами должен быть установлен контроль над качеством проектной документации на строительство и реконструкцию зданий и сооружений в части обеспечения доступа инвалидов к зданиям, сооружениям и входящим в их состав помещениям, чтобы беспрепятственно получать необходимый комплекс услуг [7, с. 132].

Основы среды жизнедеятельности российских инвалидов, в которой не было бы барьеров, только начинают формироваться. Среди препятствий к внедрению разработанных градостроительных и жилищных нормативов чаще всего называются финансовые проблемы. Однако это является проблемой расстановки приоритетов и недостатка контроля над реализацией законодательных норм. Чтобы социальное обслуживание инвалидов осуществлялось в цивилизованных условиях, вопрос среды обитания требует своего немедленного решения. Необходимо всячески привлекать к нему внимание общественности, властей и журналистов. В соответствии с законодательством о социальной защите инвалидов им предоставляется значительное количество прав, льгот и компенсаций [7, с. 134].

В России права людей с ограниченными возможностями на участие в жизни общества и защита их интересов закреплены федеральным законодательством и рядом подзаконных актов. В частности, с принятием Федерального закона от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» приняты меры по защите и реализации прав и возможностей инвалидов [2]. Содержание образования и условия организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Под специальными условиями для получения образования обучающимися с

ограниченными возможностями здоровья в Федеральном законе об образовании понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья [7, с. 136].

Властные структуры субъектов Российской Федерации обеспечивают получение профессионального обучения обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости), не имеющими основного общего или среднего общего образования. При получении образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Государство в лице уполномоченных им органов власти Российской Федерации и органов власти субъектов Российской Федерации обеспечивает подготовку педагогических работников, владеющих специальными педагогическими подходами и методами обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, и содействует привлечению таких работников в организации, осуществляющие образовательную деятельность [7, с. 138].

Руководители всех уровней обязаны быть готовыми к применению новых технологий, непрерывному обучению и постоянной переподготовке кадров с учетом реалии современных вызовов.

Для инновационных преобразований в обществе нам необходимо изменить мышление людей, показать привлекательность и пользу от новизны. Для этого необходимо в учреждениях организовать обучение сотрудников, привлечь людей науки с целью популяризации новых методов и способов работы, изучения новых технологий и современного оборудования. Но это все возможно только тогда, когда сами руководители мыслят прогрессивно и верят в успех, и пользу от преобразований.

Широкий доступ к информационным технологиям является необходимым компонентом в социальной сфере. Подготовка к использованию новых технологий, особенно если новшество сложное, является важным условием социального успеха. Использование информационных технологий в органах управления социальной защиты населения позволяет улучшить качество работы, способствует экономии времени при решении социальных проблем получателей услуг. Необходимо признать и преодолеть сопротивление социальных работников применению информационной технологии в профессии и установить этические критерии и нормы для защиты конфиденциальности профессиональной деятельности [3, с. 70].

Поддержка и забота о семье является важнейшим направлением социальной политики Российской Федерации. Проблема становления и устойчивости семьи – одна из основных проблем современного общества [4, с. 154].

Молодая семья является на сегодняшний день потенциальным клиентом социальной работы, потребителем социальных услуг. Но специальных служб для молодых семей практически нет или их явно недостаточно, поэтому социальная работа с молодыми семьями проводится в основном через территориальные службы социальной помощи молодежи.

Целью государственной политики в отношении молодой семьи является становление и развитие благополучной молодой семьи и улучшение качества ее жизни; обеспечение выполнения молодой семьей социально-демографических

функций, в т. ч. стимулирование рождаемости детей и их воспитания. Задачами государственной политики в отношении молодой семьи являются:

– законодательное предоставление молодой семье самостоятельного социального статуса объекта государственной семейной политики и практическая реализация потенциала этого статуса во всех сферах ее жизнедеятельности;

– обеспечение государством соблюдения прав молодой семьи в решении социальных проблем;

– совершенствование системы государственных социальных гарантий для обеспечения достижения уровня благосостояния молодых семей;

– укрепление института российской семьи на основе народных традиционных социокультурных ценностей, духовности и национального образа жизни;

– формирование позитивного «просемейного» общественного мнения, пропаганда семейного образа жизни, повышение престижа социально-благополучной семьи;

– обеспечение сохранения семейной среды как среды личностного саморазвития и самореализации супругов, воспроизводства, воспитания и развития детей – полноценных граждан российского общества;

– учет интересов молодой семьи в процессе духовно-нравственного, экономического и социокультурного развития общества при разработке и реализации разнообразных федеральных и региональных программ, в деятельности органов власти и управления различных уровней;

– оказание содействия молодой семье в подготовке и реализации ее воспитательной функции по социализации супругов и детей, в развитии культуры семьи, в том числе родовой культуры;

– обеспечение возможности молодой семье самостоятельно достичь уровня доходов, достаточного для ее стабильного функционирования и полноценного выполнения социальных функций и репродуктивных [4, с. 159].

Молодежная семейная политика на региональном и муниципальном уровнях состоит в учете острых проблем молодой семьи в сфере социальной защиты, трудовой занятости, реализации мер по обеспечению жилыми помещениями, сохранению здоровья, организации досуга, преодолению социально-психологических трудностей.

Семьи, получающие ту или иную социальную поддержку, можно разделить на два вида: получающие по общим основаниям (например, в связи с рождением ребенка) и в связи с особыми условиями семейной жизнедеятельности (малообеспеченность, многодетность и др.).

Косвенная государственная социальная поддержка молодых семей заключается в развитии инфраструктуры учреждений социального обслуживания и социального досуга, учреждений физической культуры и спорта, формирования здорового образа жизни, социально-психологического и правового консультирования, становлении системы информирования по вопросам социальной защиты и т.д.

Пряма государственная социальная поддержка молодых семей состоит в непосредственной помощи семье и носит материальный характер (денежные выплаты, льготы, натуральная помощь, социальное обслуживание).

В настоящее время одним из актуальных направлений поддержки молодых семей является помощь в сфере занятости и обеспечении стабильного материального уровня семьи. Это: создание рабочих мест для молодых специалистов, при необходимости предоставление возможности по профессиональной подготовке и переподготовке; оказание содействия в развитии и создании индивидуальных видов предпринимательства и другой трудовой деятельности молодых супругов; установление равных условий и возможностей для женщин и мужчин на рынке труда; введение налоговых льгот и социальных выплат для молодых семей, занятых трудовой деятельностью; создание минимальных экономических условий по всестороннему развитию членов молодой семьи.

Учитывая социально-экономическое положение молодой семьи в современном обществе, можно утверждать, что в решении проблем данной категории населения требуется комплексная социальная поддержка. Поэтому государственная семейная политика в отношении молодой семьи должна способствовать укреплению института семьи, в том числе разрабатывать методы и формы работы с молодой семьей, как с наиболее уязвимой ячейкой современного общества.

Подводя итог, необходимо отметить, что негативные социальные тенденции в области социальной защиты населения невозможно устранить за короткие сроки. Для реформирования системы социальной защиты, независимо от категории граждан, необходимы различные ресурсы (временные, организационные, правовые, материально-технические, людские и др.); разработка адекватных российским условиям и менталитету технологий; подготовленные специалисты (медики, социальные работники, юристы, ортопеды, протезисты, педагоги, психологи и другие); активная поддержка общественных организаций, волонтеров.

Список литературы

1. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (дата обращения: 06.04.2022).
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 06.04.2022).
3. Мельников С. В., Люткене Г. В. Технологии социальной работы: учебное пособие для СПО. Саратов: Профобразование, 2021. 120 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/102335.html> (дата обращения: 06.04.2022).
4. Рыбак Е. В., Федулова А. Б., Цихончик Н. В. Технология социальной работы с молодой семьей: учебное пособие для СПО / Под редакцией А. Б. Федуловой. Саратов: Профобразование, 2021. 331 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/108259.html> (дата обращения: 06.04.2022).
5. Усова О. А., Грищук В. А. Социальная поддержка различных категорий населения в Российской Федерации: эффективность, проблемы функционирования системы. Статья. Челябинский государственный

университет, Челябинск // Общество, экономика, управление. 2019. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-podderzhka-razlichnyh-kategoriy-naseleniya-v-rossiyskoy-federatsii-effektivnost-problemy-funktsionirovaniya-sistemy> (дата обращения: 06.04.2022).

6. Уварова Н. Н., Широкова Л. В., Буркова М. А. Готовность российского общества к реализации инклюзивного образования // Мир науки, культуры, образования № 2(81), 2020. С. 337–340.

7. Юнусова А. Н. Правоведение с основами семейного права и прав инвалидов: учебник. Саратов: Вузовское образование, 2022. 160 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/120565.html> (дата обращения: 06.04.2022).

Глава 13. ТЕХНОЛОГИЯ И МЕТОДЫ НАЙМА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

М. Г. Завьялова, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

В условиях глобализации и конкурентной борьбы ежедневно организации решают сложные производственные, экономические, правовые и организационные вопросы. Стратегически важнейшее подразделение в структуре организации – это служба управления персоналом. Именно на персонал возлагаются задачи, от решения которых будет зависеть развитие организации.

Отбор персонала – это начальный и один из важных этапов процесса управления персоналом, который чаще всего зависит от того, кого выбрали для выполнения определенных функций на данном рабочем месте. Отбор новых сотрудников предназначен не только для обеспечения качественного функционирования, он является фундаментом для роста эффективности компании.

Кадровое обеспечение направлено на привлечение конкретных экспертов для разных этапов отбора персонала (рисунок 1) [3]:



Рисунок 1 – Категории сотрудников, подвергающиеся кадровому планированию

Процедура отбора работников на вакансию включает в себя серию последовательно реализованных блоков. Каждый блок имеет свою цель, методы, схему действий, конкретного исполнителя, инструменты [3].

В качестве основных блоков процедуры отбора сотрудников можно выделить:

- определение вакантной должности;
- определение перечня требований к кандидату;
- объявление о вакансии, поиск кандидатов;
- отбор кандидатов;
- принятие решения о трудоустройстве.

Рассмотрим четыре основные технологии подбора персонала:

Массовый рекрутинг (mass recruiting) – применяется для подбора большого количества сотрудников. В основном это специалисты линейного уровня, с четко очерченными профессиональными навыками, опытом;

Рекрутинг (recruiting) – это поиск и отбор квалифицированных специалистов. Проводится, как правило, среди кандидатов, которые уже находятся в поиске нового места работы.

Прямой поиск (executive search) – это поиск редких специалистов и (или) управленцев среднего звена. Ведется среди свободных специалистов, и еще работающих специалистов.

Хедхантинг (HeadHunting) – «охота за головами»; это переманивание конкретного специалиста из другой организации [2].

Для того, чтобы этапы найма и отбора персонала в организации проходили гладко и приносили эффективные результаты, необходимо учитывать, что вся система управления людскими ресурсами основана на определенных концепциях и является комплексной. Руководитель или начальник кадровой службы должны иметь правильную методологию отбора кандидатов на должность и использовать для этого конкретные знания и инструменты.

Для этого профессиональные менеджеры рассчитывают коэффициент подбора персонала по формуле 1:

$$\text{Коб. по приему} = \frac{\text{Кол-во прин.раб.за анализируемый период}}{\text{ср.кол-во сотрудников по списку в анализируемом периоде}} \cdot 100\% \quad (1)$$

Формула коэффициента оборота по приему рассчитывается за различные периоды и позволяет отследить и контролировать кадровую ситуацию по организации в целом и по каждому ее подразделению (отделу).

Кадровая служба анализирует показатель оборота по приему и может своевременно осуществлять разработку комплекса мероприятий в следующих областях:

- снизить текучесть кадров;
- увеличить мотивацию работников;
- осуществлять процесс передвижения работников внутри организации.

Если применяют данный расчет регулярно, можно получить точные сведения о движении и динамике приема работников в организацию.

С помощью формулы коэффициента оборота по приему оцениваются темпы роста приема нового персонала и его необходимость, соответствие прироста новых работников реальным потребностям предприятия, организации. [1].

Данный показатель используется для сравнения с показателем выбытия работников. Некогда высокий коэффициент оборота кадров по приему сопровождается высоким показателем выбытия сотрудников это говорит о большой текучести кадров. Кадровые работники используя расчеты могут анализировать причины динамики движения сотрудников в организации.

Кроме того, в зависимости от выявленного коэффициента, возможно определить этапы отбора персонала.

Этап 1. Предварительный отбор. При любых обстоятельствах и методах поиска кандидата менеджер предложит заочно встретиться с ним через резюме, телефонный разговор и т. д. Поэтому, это основной этап при подборе персонала, так как это свидетельствует о первичном соответствии кандидатов на

запланированную должность. Существует несколько форм отбора, которые можно использовать для изучения данных заявителя, выбор которых обычно изначально определяется кандидатом. Но организация вправе определить, в каком формате данные будут изучаться на данном этапе отбора персонала.

Этап 2. Заполнение анкеты. Этот этап процесса отбора персонала позволит выяснить квалификацию кандидатов на должность и сравнить ее с требованиями, которые установила организация. Список вопросов чаще всего составляется менеджером по персоналу или руководителем отдела кадров. Генеральный директор организации несет ответственность за утверждение распределения.

Заполнение анкет и предварительный отбор является основным этапом при подборе персонала.

Этап 3. Предварительная беседа. Цель предварительной беседы – основываясь на первом внешнем впечатлении и физическом состоянии определить, подходит кандидат на вакантную должность или нет. Организации могут прибегать к таким встречам на нейтральной территории, например, в кафе. На этом этапе рекомендовано проводить собеседование и ознакомиться с документами кандидата, подтверждающими его уровень образования, профессиональный опыт, справки о посещении дополнительных курсов и т.д. Как правило, предварительное собеседование проводится менеджером по персоналу или начальником отдела кадров.

Этап 4. Тестирование. Этот этап может проводиться во время предварительного собеседования, что экономит время, или назначается на другой день. Тесты могут быть психологическими и типовыми. Их цель – выявить мотив претендента на получение должности, составить психологический портрет и определить профессиональную пригодность.

Этап 5. Рекомендации. Это необязательный этап. Он необходим в двух случаях:

– заявитель самостоятельно представил рекомендательные письма с прежних мест работы;

– есть необходимость установить достоверность раскрываемой информации о кандидате и выяснить отношение других людей к нему.

Этап рекомендации осуществляется посредством звонка на предыдущее место работы или путем составления официального запроса. Стоит отметить, что к последним прибегают крайне редко и только тогда, когда осуществляется выбор кандидатов на руководящие должности или тех, кто имеет очень конкретную направленность.

Этап 6. Подробное собеседование. Этот этап становится решающим и показательным. Его не рекомендуется исключать. В процессе подробного собеседования есть возможность заполнить всю недостающую информацию о кандидате и определить его актуальность для вакансии. В практике работы с человеческими ресурсами бывает, что человек может не иметь соответствующей подготовки, необходимого опыта работы, но его природные таланты могут позволить ему претендовать на любую должность.

Этот этап проводит директор по персоналу. После этого он проводит собеседование с линейным руководителем или общим руководством организации.

Этап 7. Экзамен. На этом этапе кандидату предоставляется работа, которой ему предстоит столкнуться в процессе работы. После экзамена менеджер оценивает результат и дает заключение о профессиональной пригодности человека. Директор по персоналу вместе с руководителем готовит задание для такой проверки [2].

Заключительный этап: предложение работы.

После того, как неподходящие кандидаты были устранены и организация приняла решение, кандидату предлагается работа. В завершении этого этапа готовится вся документация и кандидат официально регистрируется на работу.

Крайне важно предвидеть следующий момент – даже если, кандидат хорошо справился с работой на всех этапах отбора для организации существует вероятность столкнуться с непрофессионализмом или другими человеческими факторами. Поэтому рекомендуется, чтобы кандидат прошел запланированный

2019	1	17	5	7	3	4	4	189
	2	19	11	21	2	19	9	199
	3	11	4	11		11	10	199
	4	0	0	199	45	154	0	0
2020	1	76	0	13		13	14	220
	2	10	0	10		10	14	220
	3	11	0	8		8	11	223
	4	11	0	5		5	6	229
2021	1	21	2	20		20	11	230
	2	13	0	10		10	9	233
	3	6	0	10		10	12	229
	4	14	0	5		5	7	238

Проанализировав данные за последние три года, можно сделать вывод, что Администрация Раменского городского округа работает стабильно. В период пандемии, пик которой пришелся на 2020 г., организация осуществляла свою работу в штатном режиме. Согласно ТК РФ категории граждан 60+ были переведены на удаленный режим работы.

Таким образом найм и высвобождение персонала оставался на неизменном уровне, что говорит о стабильности данной организации и о перспективах ее развития.

Список литературы

1. Дресвянников В. А., Лосева О. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие. Электрон. текстовые данные. Саратов: Вузовское образование, 2014. 170 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>
2. Методы разработки управленческих решений. Речевые коммуникации в управлении. Деловые коммуникации. Выпуск 8. [Электронный ресурс]: глоссарий / В. П. Борисенко [и др.]. М.: Московский гуманитарный университет, 2014. 158 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39688>
3. Корнийчук Г. А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала [Электронный ресурс] / Корнийчук Г. А., Козинцева С. В. Электрон. текстовые данные. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. 160 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1559.html>

Глава 14. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ БЛАГОУСТРОЙСТВА В РАМЕНСКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ

В. Г. Зелинский, О. В. Борисова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Благоустройство является важнейшей сферой деятельности муниципального хозяйства. Именно в этой сфере создаются те условия для населения, которые обеспечивают высокий уровень жизни населения, что является постоянно актуальной темой для муниципальных образований. При выполнении комплекса мероприятий они способны значительно улучшить экологическое состояние и внешний облик населенной территории, создать более комфортные микроклиматические, санитарно-гигиенические и эстетические условия на улицах, в жилых квартирах, общественных местах (парках, бульварах, скверах, на площадях и т.д.), о чем постоянно дискутируют специалисты [6–8].

Цель научной статьи – анализ управления в сфере благоустройства в Раменском городском округе.

Для достижения цели исследования, необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть систему муниципального управления в сфере благоустройства в Раменском городском округе;
- провести анализ отдельных направлений в сфере благоустройства в Раменском городском округе.

Вопросами благоустройства занимаются постоянно во многих городах, округах, областях, краях нашей страны. Деятельность в сфере озеленения и благоустройства в Раменском городском округе обеспечивает Управление благоустройства Администрации Раменского городского округа. Управление благоустройства Администрации Раменского городского округа было создано в 10 марта 2021 г.



Рисунок 1 – Организационная структура Управления благоустройства Администрации Раменского городского округа

Отдел строительства и благоустройства территорий общего пользования занимается строительством новых объектов благоустройства, отдыха, детских площадок и т.п. Отдел по содержанию и эксплуатации занимается вопросами уборки и эксплуатации объектов благоустройства.

В Управлении благоустройства Администрации Раменского городского округа на сегодняшний день работают 9 сотрудников.

Правовое регулирование отношений в сфере благоустройства на территории Раменского городского округа Московской области осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Московской области от 24.07.2014 № 106/2014-ОЗ «О перераспределении полномочий между органами местного самоуправления муниципальных образований Московской области и органами государственной власти Московской области», Законом Московской области от 30.12.2014 №191/2014-ОЗ «О регулировании дополнительных вопросов в сфере благоустройства в Московской области».

Вопросами благоустройства, озеленения занимается МБУ «Содержание и благоустройство Раменское». Это муниципальное бюджетное учреждение, участвующее в благоустройстве дворовых территорий Раменского городского

округа. Дворы многоквартирных домов оснащаются новыми подъездными путями, современными детскими площадками, скамейками и озеленяются.

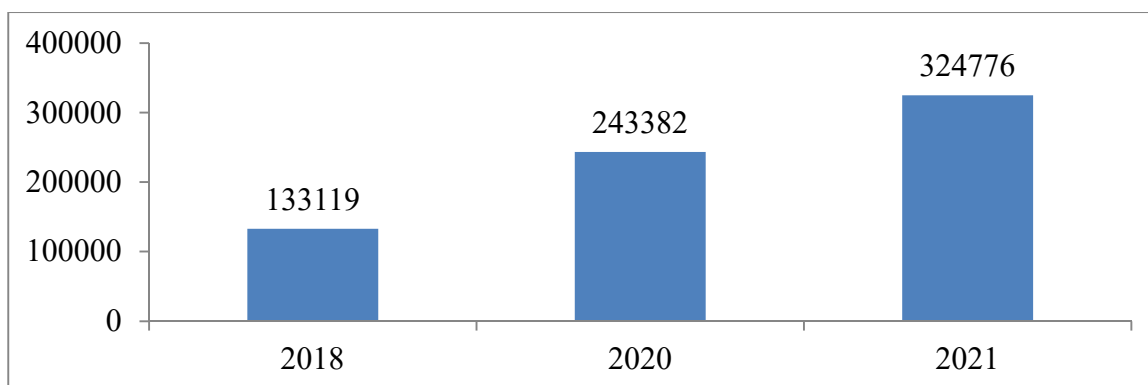


Рисунок 1 – Расходы местного бюджета на сферу жилищно-коммунального хозяйства, тыс. руб.

На рисунке 1 представлены расходы бюджета Раменского городского округа на сферу жилищно-коммунального хозяйства.

На основании этих данных, можно сделать вывод, что за период с 2019 по 2021 гг. финансирования этой сферы увеличилась на 191 657 тыс. руб.

В настоящее время сформирован предварительный план ремонта муниципальных дорог общего пользования в городских и сельских поселениях городского округа. При формировании плана учитывались предложения администраций поселений, обращения жителей в администрации, голосование на портале «Добродел», а также результаты обследования дорог специалистами МБУ «Раменские автомобильные дороги».

Общая протяженность автодорог Раменского городского округа составляет 2395,79 км, в том числе:

- федеральные автодороги, протяженностью – 91 км. По Раменскому городскому округу проходят 2 автодороги федерального значения, обеспечивающие движение большого количества транзитного потока автомобилей, это:

- М-5 «Урал» являющаяся скоростной магистральной автодорогой и проходит через 10 населенных пунктов;

- А-107 «Московское Малое Кольцо» ММК, проходит через 5 населенных пунктов.

Региональные автодороги, протяженностью – 496 км, одни их крупных являются М5 «Урал» (старое направление), протяженностью 37 км и проходящая через 6 населенных пунктов; Москва – Егорьевск – Тума – Касимов, протяженностью 34,8 км и проходящая через 29 населенных пунктов.

Муниципальные автодороги, протяженностью – 1808,79 км.

На территории Раменского городского округа находятся 238 населенных пункта, в которых проживает более 300 тысяч человек.

Важнейшей целью для поддержания нормальной жизнедеятельности является обеспечение содержания и ремонта дорожной сети, его обустройство в соответствие с нормативными требованиями, улучшение технического и эксплуатационного состояния, повышение качества содержания, повышения безопасности дорожно-транспортного комплекса.

Раменский городской округ является одним из крупнейших в Подмосковье. Численность населения, постоянно проживающего в городском округе, ежегодно увеличивается, что, конечно же, приводит к увеличению количества автотранспорта на дорогах. Автомобильный парк с каждым годом увеличивается примерно на 1000 единиц.

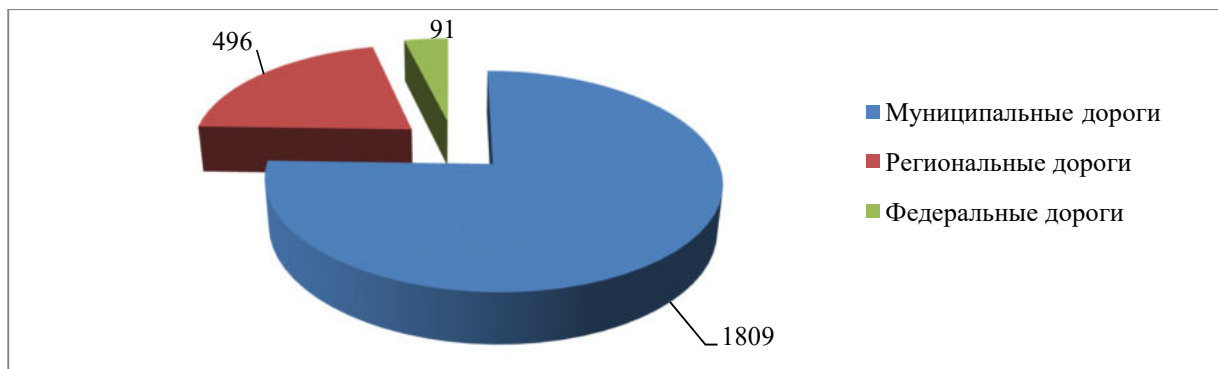


Рисунок 2 – Общая протяженность автодорог Раменского городского округа, км. Период или средние показатели за 2019–2021 гг.

В целях приведения дорог города к нормативному состоянию особое внимание уделяется их санитарному содержанию, своевременной очистке дорожных покрытий от снега и льда, осуществлению поливомоечных и уборочных работ. Городской округ осуществляет круглогодичное содержание городских и поселковых дорог.

Объем бюджетных ассигнований Дорожного фонда Раменского городского округа на 2020 год в сумме – 175218 тыс. руб., на 2021 г. – 175405 тыс. руб., на 2022–169 460 тыс. руб.

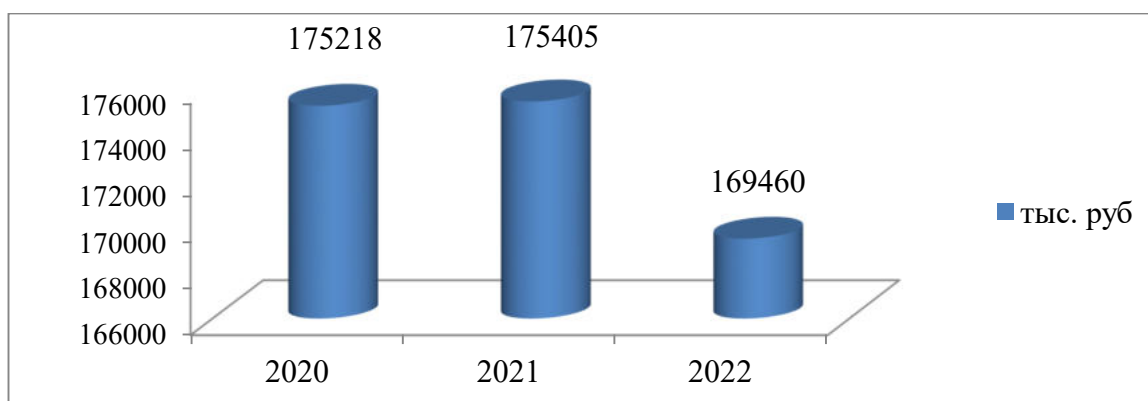


Рисунок 3 – Объем бюджетных ассигнований Дорожного фонда Раменского городского округа на период с 2020 по 2022 г.

Строительная отрасль стала основной сферой инвестиционных вложений, стимулирующих развитие Раменского городского округа и формирование более привлекательной социальной среды проживания населения.

На территории Раменского городского округа реализуется Муниципальная программа Раменского городского округа Московской области «Формирование современной комфортной городской среды».

Цели муниципальной программы:

1. Создание благоприятных условий для проживания и отдыха.
2. Повышение уровня благоустройства территорий Раменского городского округа.
3. Обеспечение комфортных и безопасных условий проживания граждан.
4. Повышение качества предоставления жилищно-коммунальных услуг [5].

Финансирование реализации подпрограммы осуществляется за счет средств федерального бюджета, средств бюджета Московской области и средств бюджета Раменского городского округа.

В рамках реализации программы организованы мероприятия по проведению работ по благоустройству дворовых и общественных территорий, которые софинансируются из бюджета субъекта Российской Федерации.

Благоустройство дворовых территорий многоквартирных домов и внутриквартальных проездов выполняется по дизайн-проекту и включает в себя минимальный перечень работ по благоустройству:

- установка детской площадки;
- организация парковки;
- озеленение;
- организация наружного освещения;
- установка информационного стенда;
- устройство контейнерной площадки;
- установка лавочек (скамеек);
- установка урн.

Дополнительный перечень видов работ по благоустройству дворовых территорий включает в себя модернизацию существующих и(или) обустройство новых объектов, таких как:

- спортивная площадка (воркаут);
- площадка для отдыха;
- приспособления для сушки белья;
- других объектов общественного пользования по согласованию с заинтересованными лицами (собственники помещений в многоквартирных домах, собственники иных зданий и сооружений, расположенных в границах определенных дворовых территорий, председатели советов многоквартирных домов Московской области или их представители).

В рамках реализации национального проекта президента РФ «Жилье и городская среда» в Московской области ежегодно проводится работа по созданию комфортных и привлекательных общественных пространств. Комплексное благоустройство территорий городов Подмосковья осуществляется по программе «Формирование комфортной городской среды». Мероприятия проводятся при активном участии жителей, которые могут выбрать объекты для обустройства. Но сделать это необходимо заранее. Чтобы выбранный проект был включен в план работ, нужно за него проголосовать.

Муниципалитеты отбирают объекты на основании обращений, поступивших через портал «Добродел», и заявлений жителей, переданных в администрацию. Данный перечень направляется в общественную комиссию для рассмотрения и дальнейшего утверждения.

Таким образом, анализ управления в сфере благоустройства в Раменском городском округе показал, что ситуация по управлению данной сферой улучшается. Расходы местного бюджета на сферу жилищно-коммунального хозяйства растут (за последние три года примерно в 3 раза). При этом объем бюджетных ассигнований Дорожного фонда Раменского городского округа на период с 2020 по 2022 года находится примерно на одном уровне, но важную роль при выборе объекта ремонта, в том числе дорог стали играть граждане, голосуя за проблемные участки. По последним рейтингам, в целом, о деятельности Администрации уровень доверия к ней повысился, что показывает на грамотный подход в управлении, в т. ч. и в сфере благоустройства.

Список литературы

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 07.06.2021) // Справочно-правовая система Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/
2. Закон Московской области от 24.07.2014 № 106/2014-ОЗ «О перераспределении полномочий между органами местного самоуправления муниципальных образований Московской области и органами государственной власти Московской области» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/537959090>
3. Закон Московской области от 30.12.2014 № 191/2014-ОЗ «О регулировании дополнительных вопросов в сфере благоустройства в Московской области». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/537967827>
4. Муниципальная программа Раменского городского округа Московской области «Формирование современной комфортной городской среды» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ramns.ru/wp-content/uploads/2020/04/postanovlenie-3-blagoustrojstvo.docx>
5. Шамонин Н. Ю. Сравнение и анализ современного подхода и программ комплексного благоустройства дворовых территорий России и зарубежных стран // Вестник ГГУ. 2020. № 6. С. 1–5.

6. *Леонова В. А., Жоголева А. В.* Особенности проектирования жилых комплексов на проблемных территориях // *Архитектура и дизайн: история, теория, инновации.* 2020. № 4. С. 101–107.

7. *Матюхин А. А.* Принципы комплексного подхода к формированию жилой среды городов // *Международный студенческий вестник.* 2018. № 3-7. С. 1030–1039.

Глава 15. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ ТЕРРИТОРИИ

С. С. Зорин, Ю. Б. Голикова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Благоустройством территории муниципального образования является совокупность мероприятий, направленных на создание благоприятных, здоровых и культурных условий жизни, досуга населения и трудовой деятельности в границах муниципального образования и осуществляемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, юридическими и физическими лицами. Это важная и необходимая деятельность, потому что обеспечивает и повышает качество уровня жизни граждан, привлекательность территории, поддерживает и улучшает санитарное и эстетическое состояние территории.

К деятельности по благоустройству территорий относится работа с документацией, основанной на стратегии развития муниципального образования и концепции, в которой указаны потребности жителей такого муниципального образования, содержащей материалы в графической и текстовой форме, определяющей проектные решения по благоустройству, исполнение мероприятий по благоустройству территорий и обслуживанию объектов благоустройства.

Объектами благоустройства территории будут являться территории муниципального образования, на которых происходит деятельность по благоустройству: площадки, дворы, кварталы территории производственного, жилого, общественно–делового, в том числе промышленного, рекреационного назначения, территории административных округов и районов городских округов, а также, другие территории муниципального образования.

Элементами благоустройства территории являются: планировочные, конструктивные устройства, декоративные, технические, растительные компоненты, малые архитектурные формы, разные виды оформления и

оборудования, некапитальные нестационарные сооружения, информация и наружная реклама, используемые как части благоустройства.

Существует перечень, где указаны участники, занимающиеся деятельностью по благоустройству территории муниципального образования, в него входят:

а) жители муниципального образования, которые будут благоустроены, участвующие в мероприятиях по благоустройству дворовых территорий, участие в содержании и эксплуатации общественных и дворовых территорий муниципального образования, создание активного и слаженного сообщества местных жителей, заинтересованных в развитии городской среды;

б) представители органов местного самоуправления, формирующие техническое задание на разработку проекта благоустройства, выбирают подрядчиков и обеспечивают в пределах своих полномочий финансирование работ по реализации проектов благоустройства;

в) хозяйствующие субъекты, осуществляющие деятельность на территории соответствующего муниципального образования, с целью создания запроса на благоустройство, участие в вложении средств в мероприятие по благоустройству, удовлетворение потребностей жителей муниципального образования, формирования положительного имиджа муниципального образования и его туристической и инвестиционной привлекательности;

г) представители общества профессионалов, в том числе эксперты в сфере градостроительства, урбанистики, экономики города, архитектуры, истории, культуры, археологии, экологии, инженерных изысканий, ландшафтной архитектуры, специалисты по озеленению и благоустройству, дизайнеры разрабатывающие проекты благоустройства территории на начальных стадиях, работающие с проектной и рабочей документацией, с целью повышения эффективности решений при проекте;

д) выполняющие работы по разработке и реализации проектов благоустройства, специалисты по благоустройству и озеленению, в том числе возведению МАФ (малые архитектурные формы);

- е) региональные центры компетенций;
- ж) иные лица.

Также в Федеральном законе от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», описаны правила благоустройства территорий муниципального образования, которые утверждаются представительным органом соответствующего муниципального образования.

Правила благоустройства территории муниципального образования рассматривают вопросы:

- 1) содержания территорий общего пользования и порядка пользования такими территориями;
- 2) внешнего вида фасадов и ограждающих конструкций зданий, строений, сооружений;
- 3) содержания и восстановления элементов благоустройства проектирования, размещения, в том числе после проведения земляных работ;
- 4) организации освещения территории муниципального образования, включая архитектурную подсветку зданий, строений, сооружений;
- 5) организации озеленения территории муниципального образования, и так же порядок создания, содержания, восстановления и охраны, расположенных в границах населенных пунктов газонов, цветников и иных территорий, имеющих травянистые растения;
- 6) установки указателей с наименованиями улиц и номерами домов, вывесок, то есть размещения информации на территории муниципального образования;
- 7) содержание и размещение спортивных и детских площадок, площадок для выгула животных, парковок, малых архитектурных форм;
- 8) организации пешеходных коммуникаций, в том числе тротуаров, дорожек, аллей, тропинок;

9) обустройства территории муниципального образования для обеспечения беспрепятственного передвижения по указанной территории инвалидов и других групп населения;

10) уборки территории муниципального образования, также в зимний период;

11) в создании стоков ливневых вод;

12) порядка проведения земляных работ;

13) участия, в том числе и финансового, владельцев и иных собственников зданий, строений, сооружений, земельных участков в содержании прилегающих территорий;

14) выявления границ прилегающих территорий в соответствии с порядком, установленным законом субъекта Российской Федерации;

15) оформления территории муниципального образования в связи с праздником;

16) в порядке участия граждан и организаций исполнения мероприятий по благоустройству территории муниципального образования.

Законом субъекта Российской Федерации могут быть выдвинуты иные вопросы, регулирующие правилами благоустройства территории муниципального образования, исходя из природно-климатических, социально-экономических, географических и иных особенностей отдельных муниципальных образований. В связи с вышеизложенным можно сделать вывод, что деятельность муниципального образования по благоустройству территории трудна и многообразна, она имеет множества направлений и большое количество участников используется в этом не простом деле.

Список литературы

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

2. Приказ Министра России от 29 декабря 2021 г. № 1042/пр «Об утверждении методических рекомендаций по разработке норм и правил по благоустройству территорий муниципальных образований». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.minstroyrf.gov.ru/docs/138187/>

3. *Шкарлет А. А.* Роль муниципалитета и работников бюджетной сферы в развитии территориального общественного самоуправления // Управление городом: теория и практика. 2013. №. 2. С. 5–10.

Глава 16. ЗАВИСИМОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И БЛАГОСОСТОЯНИЯ СТРАНЫ

И. В. Измайлов, Ю. Б. Голикова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Одна из основных проблем нашего времени – неравенство стран по уровню благосостояния. Уровень экономического благосостояния в мире распределен крайне неравномерно. В статье автор рассматривает причины этой проблемы и предлагает пути ее решения.

Жители Швейцарии, одной из самых богатых стран мира, имеют средний доход, который более чем в 20 раз выше, чем у жителей Камбоджи. Уровень жизни в данных странах совершенно разный.

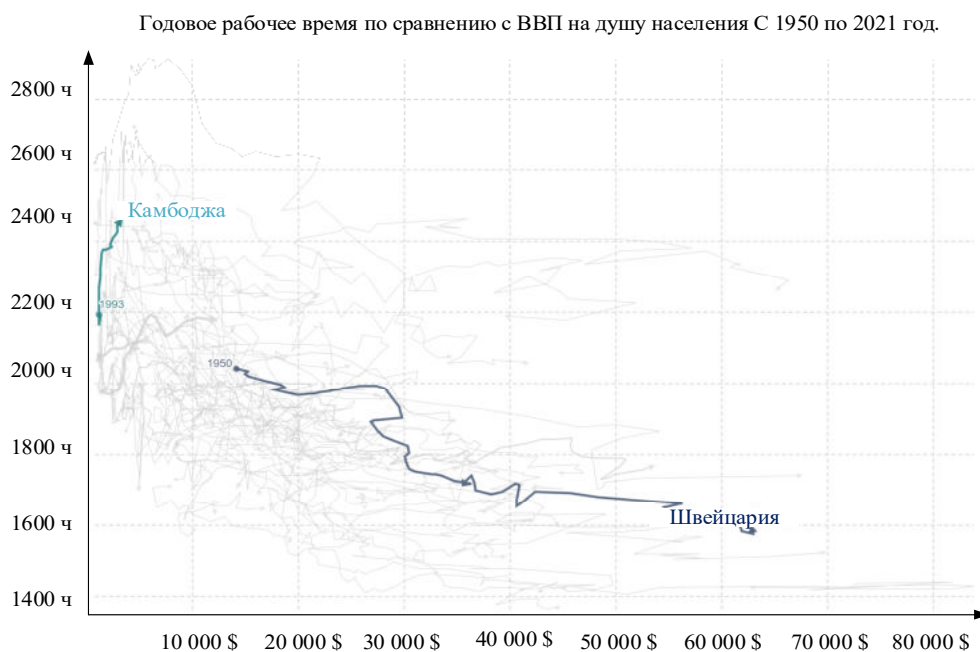


Диаграмма 1 – Годовое рабочее время в сравнении с ВВП на душу населения (Камбоджа, Швейцария)

Возникает вопрос: кто работает больше, люди в более богатых странах, таких как Швейцария, или в более бедных, таких как Камбоджа?

Проанализировав диаграмму 1, можно сделать вывод: работники в более бедных странах, как правило, работают больше, а иногда и намного больше работников в более богатых странах.

В Камбодже один из самых низких ВВП на душу населения, но одна из самых высоких продолжительность рабочего времени. Средний рабочий

отрабатывает 2400 часов в год, что на 810 часов больше, чем в Швейцарии (1590 часов). Дополнительные 900 часов для камбоджийских рабочих означают более продолжительный рабочий день и гораздо меньшее количество выходных [2].

Рабочее время, как правило, сокращается по мере того, как страны становятся богаче. Существует связь между ВВП и средним рабочим временем не только между странами в определенный момент времени, но и для отдельных стран с течением времени.

После промышленной революции люди во многих странах стали богаче, а рабочее время резко сократилось за последние 150 лет.

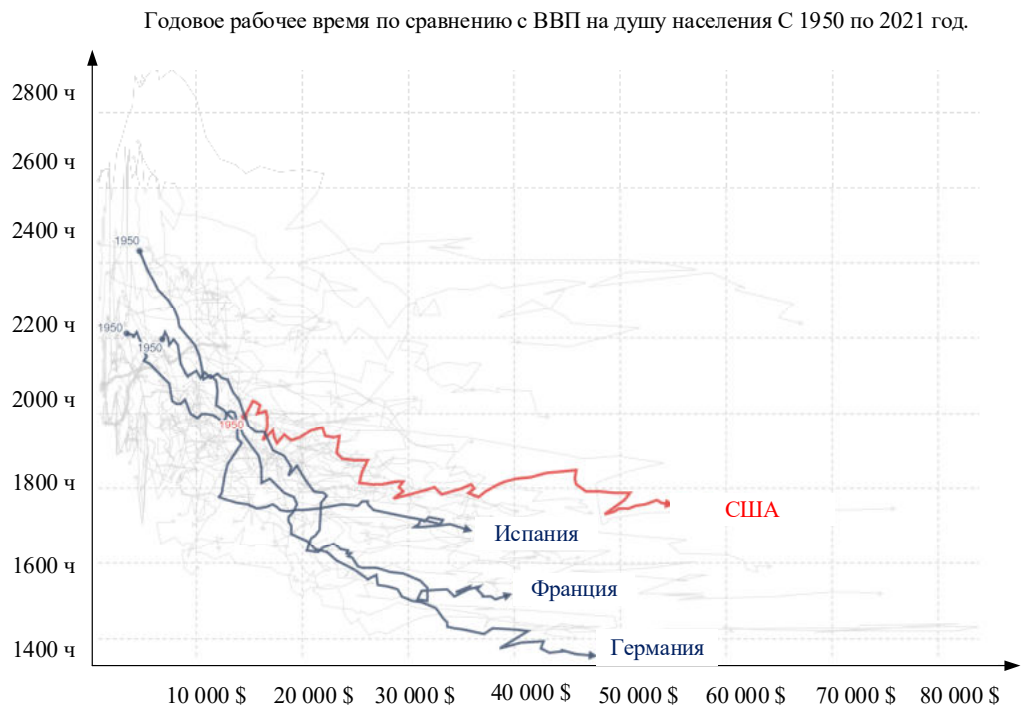


Диаграмма 2 – Годовое рабочее время в сравнении с ВВП на душу населения (Германия, Испания, США, Франция)

Четыре выделенные страны иллюстрируют на диаграмме 2, как сократилось рабочее время при одновременном увеличении среднего дохода. Германия, например, сдвинулась далеко вправо, поскольку его ВВП на душу населения увеличился более чем в 10 раз (с 4 644 до 47 556 долларов США), и далеко вниз, поскольку рабочее время сократилось почти вдвое (с 2 427 часов до 1 354 часов в год) [3].

В этом есть закономерность: по мере роста доходов люди могут позволить себе проводить больше свободного времени и меньше времени тратить на работу.

Рост производительности – ключевой фактор роста национального дохода и сокращения рабочего времени. Показателем производительности является количество готовых изделий, произведенных из исходного сырья за час рабочего времени. На государственном уровне производительность можно рассчитать, как ВВП за час отработанного времени [1].

На диаграмме 3 ниже можно увидеть взаимосвязь производительности труда с количеством рабочего времени.

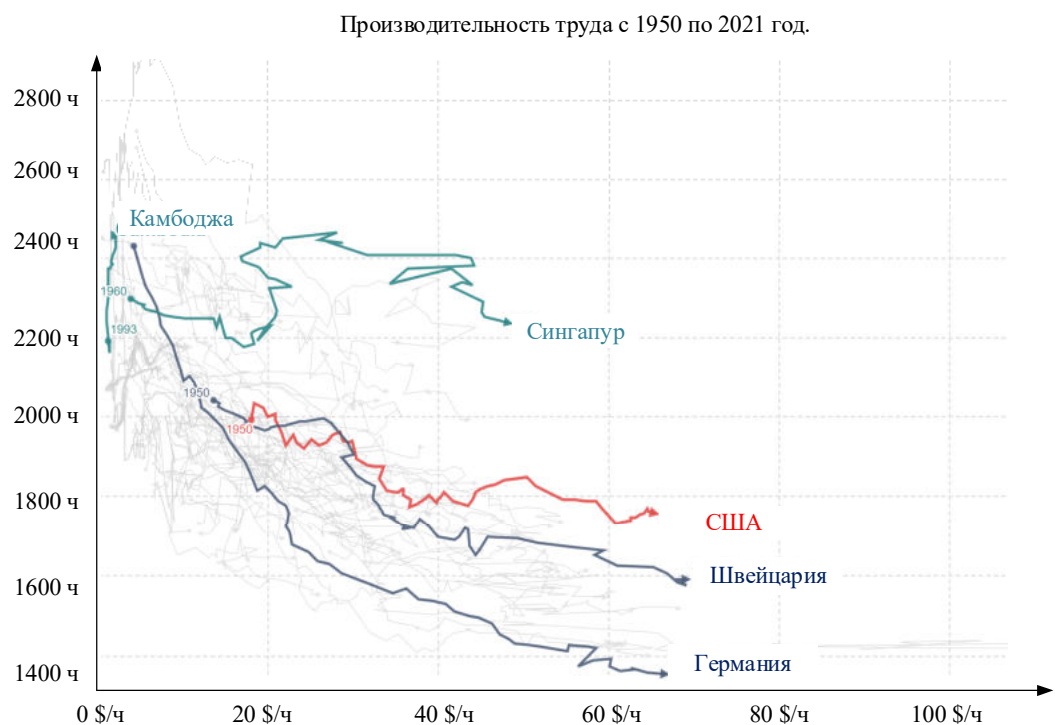


Диаграмма 3 – Производительность труда (Германия, Камбоджа, Сингапур, США, Швейцария)

На диаграмме 3 видно, что богатые страны с меньшим количеством рабочего времени имеют очень высокую производительность труда, почти 70 долларов в час. Производительность труда в Камбодже составляет всего 2 доллара в час, следовательно, работникам необходимо трудиться намного больше, чтобы это компенсировать.

Можно сделать вывод, что люди в бедных странах действительно трудятся больше людей в богатых странах; что промышленная революция влияет на

производительность труда; что существует экономическое неравенство между странами в мире.

Тот факт, что люди в более бедных странах работают намного больше, чем в более богатых, показывает, что различия в уровне благосостояния не связаны с различиями в трудовой этике – они в значительной степени обусловлены различиями в обстоятельствах и возможностях. Талантливые люди в бедных странах не имеют возможности реализовать свой потенциал.

Таким образом, поиск путей повышения производительности является ключом не только к увеличению производства, но и к сокращению рабочего времени, которое необходимо для развития как отдельных компаний, так и общества в целом.

Список литературы

1. *Кокин Ю. П., Шлендер П. Э.* Экономика труда: учебник. М., Магистр. 236–242 с. 2010.
2. Bick, Alexander and Brüggemann, Bettina and Fuchs-Schündeln, Nicola, Hours Worked in Europe and the United States: New Data, New Answers (October 2019). *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 121, Issue 4, pp. 1381–1416, 2019.
3. Michael Huberman, Chris Minns, *The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000*, Elsevier, p. 538–564, 2007.

Глава 17. ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

А. В. Карелина

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Современный мир – это время всеобщей мировой доступности знаний, когда каждый человек вне зависимости от происхождения и уровня материального благосостояния может получать образование любого рода. Переход в цифровую экономику требует людей с новыми компетенциями. Поэтому цифровая экономика может рассчитывать только на тех, кого готовит существующая система образования, и на старые кадры – тех, кого в теории можно переучить и дать им новые компетенции. Проблема, заключается в том, что новые кадры массированно и успешно готовятся под предшествующую аналоговую экономику, от которой нам предстоит постепенно отказаться. И последние десять лет все усилия государства, состоящие в увеличении связи между производством, промышленностью и системой образования фактически служили усугублению этого тупика. При этом чем больше выпускников вузов идет работать в крупные корпорации, на госслужбу, в муниципалитеты, тем меньше качественных кадров попадает в сферу, создающую цифровую экономику. А ее во всем мире создают стартапы и предприниматели.

Инженерным программным обеспечением, которое фантастически увеличивает производительность труда, пользуется всего 1 % специалистов. И пятнадцать лет назад было примерно такое же соотношение. Значительная часть инженеров просто не умеет пользоваться современным программным обеспечением, потому что оно стало очень сложным, другие – просто не хотят.

К 2024 г. России будут нужны 120 тыс. выпускников по направлению «Информационные технологии» – кадры высочайшего уровня, которые смогут создавать новые цифровые миры, а также 800 тыс. выпускников вузов и ссузов с профессиональными цифровыми компетенциями на мировом уровне и 40 % населения РФ, обладающего цифровыми компетенциями. Но без этого массива специалистов страна не сможет конкурировать на мировых рынках.

На рынке труда работодателям требуются либо специалисты высокого уровня в узком сегменте какого-то языка программирования, либо работники с междисциплинарными компетенциями. Во втором случае широкопрофильный специалист может легко менять область приложения своей профессии. Да и компании хотят специалистов широкого профиля, которые могут гибко меняться. «Узких» специалистов готовы готовить в корпоративных университетах – с привязкой к конкретным потребностям работодателя. Системы образования во всех странах мира не успевают за этими изменениями. Одно из объяснений – цикл смены технологий ужался до пяти лет, а смена поколений по-прежнему происходит за двадцать пять. Навыки, которые могут подстраивать человека под смену технологической повестки, должны формироваться в течение двух поколений.

Для цифровой экономики должна измениться парадигма образования – обучение «через всю жизнь». Этот переход вызывает ряд противоречий:

- между классическим контактным процессом обучения и цифровым способом трансляции знаний в системе высшего образования России;
- между доступностью и демократичностью онлайн-обучения и психолого-педагогическими проблемами образования в высшей школе России.

Применение технологий смешанного контактного и онлайн-обучения обучения вызывает вопросы к технической и содержательной стороне процесса. Создавая и развивая цифровую среду обучения, университеты должны учитывать ряд особенностей. При цифровизации образования учебный процесс становится более гибким, направленным на конкретного студента, который сам формирует запрос на получение знаний и включается в процесс обучения в удобное для него время. Но при этом лишается личностного общения. Онлайн-обучение предполагает общение в чатах, структура которых постоянно меняется. При этом следует подчеркнуть отсутствие структурированных форматов обучения (без деления на семестры, учебные годы, академические группы и т.д.). Сильные студенты могут с этим справиться, но их единицы. А для основной массы такое обстоятельство снижает мотивацию к учебе. Отсутствие коллектива

участников ведет к сокращению выпускников и порождает трудности освоения полного курса обучения.

Онлайн-обучение нередко выглядит как суррогат, к суррогату обращаются только тогда, когда нет доступа к настоящему продукту. На «суррогат» можно переложить тот объем занятий, который не требует серьезного обсуждения. Для студентов, которым привлекательны онлайн-курсы своей интерактивностью, коммуникативностью и игровой формой, становится проблемой освоение и усвоение сложных материалов. В то время как классический вариант обучения с преподавателем может показаться на этом фоне скучным и неэффективным [2]. Но именно в рамках классического обучения развивается интеллект. Для динамичного и усложняющегося будущего нужны просто умные образованные люди. Сегодня поколения сменяются через двадцать пять лет, а новый технологический уклад появляется каждые пять-шесть лет. Проблема в том, что мы биологически не успеваем за технологиями. Природа так устроена, что если социуму нужны умные люди, то они появятся через одно-два поколения.

Особую роль в подготовке этого поколения играют преподаватели. Вызывает беспокойство риск деградации профессорско-преподавательского состава системы высшего образования. Образовательный процесс может быть эффективным только при обратной связи между всеми сторонами. Образование – это не просто передача знаний, это дискуссия, обсуждение различных концепций, применение знаний к определенным концепциям.

Формат интерактивного обучения способен существенно разнообразить образовательный процесс, уменьшая нагрузку на профессорско-преподавательский состав университета в виде массовых лекций, которые можно перевести в онлайн-формат. «Освободившиеся ресурсы» университеты смогут направить на повышение квалификации преподавателей, а также на развитие и стимулирование научно-исследовательской деятельности. «Сетевой» формат обучения благодаря своей гибкости и интерактивности ведет также к увеличению количества студентов и формирует высокую массовость лиц,

получивших высшее образование. Обучение «через всю жизнь» станет более реальным и, как следствие, популярным [1].

Таким образом, соединение традиционного и цифрового обучения имеет ряд эффективных преимуществ. Современное мировое пространство идет по пути всеобщей цифровизации контента, что имеет непосредственную связь с возможностями Web 2.0, предусматривающей социальное взаимодействие, улучшенные потребительские свойства, экологическую медиасистему обучающих платформ, социальные сети, приложения и многое другое [5]. При этом речь идет о сетевом взаимодействии, требующем наличия высокого уровня медиакомпетенции от участников всех возрастных групп, а также эффективных инструментов и платформ с высоким уровнем потребительских свойств и коллективного целеполагания. Появление разнообразия в образовательном процессе и активизации научно-исследовательской деятельности расширяет спектр образовательной деятельности.

В системе высшего образования в России существует недоступность или полное отсутствие высокоскоростного интернета для малообеспеченных слоев населения и для российской глубинки. В своих обращениях Федеральному Собранию В. В. Путин указывал и на необходимость внедрения интернет-технологий 5G на территории Российской Федерации.

В настоящее время распространилось внедрение элементов онлайн-обучения в заочном формате, когда возможности электронного обучения, удаленного формата обучения и элементы контактного обучения (face-to-face) успешно взаимодействуют друг с другом [4]. Таким образом, внедрение цифровых технологий в образовательное пространство современного информационного общества становится обязательным и необходимым. Причем это стало актуально для всех уровней и типов образования. Очевидно противоречие между цифровой грамотностью современных детей, подростков и молодежи, владеющих персональным компьютером практически «с пеленок», и недостаточным применением цифровых технологий в образовательном процессе. На сегодняшний день существует огромный разрыв между учебным

процессом и повседневными буднями обучающихся, что значительно снижает мотивацию и интерес к учебе и, как следствие, эффективность. Для подрастающего поколения учеников и студентов огромное значение имеет мир реальный и мир виртуальный, в связи с чем приходится констатировать факт острой необходимости модернизации российской системы образования, которая в значительной мере устарела. Ведь подавляющее большинство вузов до пандемии работали «по старинке», отказываясь вводить и осваивать инновации.

Современный образовательный процесс всех уровней и типов должен содержать аутентичные учебные задания, компетентностно-ориентированный контент и направленность в сочетании с новыми техническими средствами онлайн-обучения. Проблема онлайн-обучения выводит на первый план не способ или факт применения цифровых технологий в образовательном процессе, а их целесообразное сочетание с проблемным обучением [3]. Новые обучающие технологии должны выступать в роли средств обучения и ни в коем случае не должны быть целью. Несущим элементом в конструкции каждого урока является дидактика, состоящая из следующих этапов:

- 1) постановка цели обучения;
- 2) планирование (формулировка поставленных задач);
- 3) взаимодействие (обсуждение поставленных задач в группе);
- 4) презентация возможных способов решения поставленных задач.
- 5) рефлексия (обсуждение изученного материала).

Выбор обучающих медиатехнологий должен быть обусловлен поставленной целью. Важную роль играют при этом и средства обучения. Так, например, для постановки проблемы возможно использование видеороликов; для интерактивного обсуждения возможных вариантов решения поставленной задачи эффективен сервис Google Groups, а для презентации подготовленных предложений по решению проблемы – ресурс Scoop.it. В качестве дополнения целесообразно обращение к ресурсам сети Twitter-Debatte, когда две учебные группы получают возможность обсуждения поставленной задачи, а для

определения лучшего варианта решения проблемы можно использовать инструменты службы Survey Monkey.

Логика процесса цифрового обучения требует со стороны преподавателя тщательного продумывания всех дидактических этапов и соответствующих им средств и методов. При этом целесообразное использование дидактических средств обучения очень важно и способно изменить образовательный процесс по принципу «увеличение объема и сложности учебных задач при соответствующем оснащении и организации процесса обучения».

Подводя итог вышеизложенному, отметим следующее.

1. В современной системе российского образования ограничены инструменты стимулирования и мотивирования к учебе, не говоря уже о цифровой составляющей образовательного процесса.

2. Цифровая квалификация профессорско-преподавательского состава университетов зачастую недостаточна, что объясняется отсутствием соответствующих требований и, главное, материально-технической базы.

3. Технологии смешанного контактного и онлайн-обучения требуют кропотливой работы по выстраиванию балансов и обновления форм образования.

4. Дидактическая сложность обучающих платформ вызывает проблемы образовательных процессов как у учащихся, так и у профессорско-преподавательского состава.

Список литературы

1. Хузиахметов А. Н., Насибуллов Р. Р. Учебная деятельность студентов вузов в условиях дистанционного образования // Высшее образование в России. 2012. № 4. С. 98–102.

2. Шаповалов А. С. От «E-Learning» к «E-Learning 2.0» и «Massive Open Online Courses»: развитие онлайн-обучения // Международный журнал экспериментального образования. 2014. № 7. Ч. 2. С. 52–55 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=5551>

3. Means B., Toyota Y., Murphy R., et al. Evaluation of evidence-based practices in online learning: A meta-analysis and review of online learning studies. US Department of Education, 2009. 72 p.

4. *Miller G.* History of Distance Learning // WorldWideLearn. 10.11.2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.worldwidelearn.com/education-articles/history-of-distance-learning.html>

5. *Rosen D. J., Stewart C.* Blended learning for the Adult Education Classroom, 2013. 82 p.

Глава 18. РОЛЬ МАРКЕТИНГА В РАЗВИТИИ МУНИЦИПАЛИТЕТА

Д. Д. Кислова, М. И. Соина, Л. В. Широкова

Гжельский государственный университет, Московская область, Раменский городской округ, пос. Электроизолятор

Маркетинг как главное средство развития муниципалитета помогает формировать отличительные черты территории, стимулировать спрос на продукцию местных предприятий, максимизировать удовлетворенность услугами/продукцией местных жителей как потребителей.

Маркетинг муниципального образования – это стратегия муниципалитета, сущностью которой является ориентация властных структур на удовлетворение потребностей местного населения в продукции и услугах, обеспечивающих достойный уровень жизни. основополагающими в области муниципального маркетинга можно рассматривать следующие позиции:

- создание и организация статуса территории;
- анализ интересов и потребностей определенных групп людей;
- организация и решение проблем социального характера;
- создание и поддержание взаимовыгодных партнерских связей между всеми участниками социально-экономических отношений.

Муниципальный маркетинг подразделяется на следующие виды.

Маркетинг на территории и за ее пределами муниципального образования.

Маркетинг внутри территории муниципального образования.

Деятельность маркетинга на территории и за ее пределами муниципального образования подразумевает следующие задачи:

- образование спроса на ресурсы;
- создание актуального инвестиционного климата;
- развитие трудового потенциала за счет привлечения квалифицированных специалистов;
- формирование туристической привлекательности территории;
- поддержание положительного статуса муниципального образования за его пределами.

Муниципальный маркетинг внутри образования – развитие долгосрочных и устойчивых отношений между производителями/торговыми организациями, местными жителями, гостями по поводу обеспечения последних товарами или услугами [1, с. 1]. При этом маркетинговые стратегии и технологии предполагают взаимовыгодный обмен между различными участниками рынка и удовлетворение их ожиданий и потребностей.

Маркетинг муниципального образования является средством соприкосновения интересов субъектов местного сообщества:

- инвесторов и доноров за счет создания благоприятной предпринимательской среды и активизации инновационной деятельности;

- туристов – на основе предложения комплексного туристического продукта, включающего интересные маршруты, комфортные условия для проживания и досуга и другие элементы туристической инфраструктуры;

- население других муниципальных образований как потенциальных жителей, которые могут стать гражданами при покупке жилья, их привлечению могут способствовать, во-первых, развитый социально-экономический сектор, обеспеченный поступлениями налогов в бюджет, и, во-вторых, наличие рабочих мест, не востребованных коренными жителями.

Обстановка, которая сложилась в России на текущий момент, характеризуется нестабильностью в области экономики и политики [1, с. 12]. Поиск новых способов управления, направленных на удовлетворение потребностей и интересов граждан, является как никогда актуальным. Одним из действенных методов является муниципальный маркетинг. Он применяется для решения таких задач.

Создание и организация программ социально-экономического развития, которые разрабатываются на основе научно-аналитических исследований муниципальных образований, местных условий с учетом текущих и перспективных потребностей и потенциала имеющихся здесь ресурсов.

Взаимодействие органов местного самоуправления и муниципальных хозяйствующих субъектов. На органы управления возлагается ответственность

за решение социально-экономических задач по осуществлению развития муниципального образования на основе стратегического партнерства при разработке и реализации совместных проектов.

Сотрудничество государственных, региональных, муниципальных органов управления для успешной реализации, поставленных задач в области организации и финансирования различных проектов.

Применение средств анализа, современных методов оценки социально-экономического положения территории для определения эффективности действующих программ и внесения поправок в программы стратегического развития в зависимости от меняющихся условий внешней среды.

Одной из важных проблем является обеспечение конкурентоспособности территорий на фоне различных ресурсных возможностей и неравномерности развития промышленной инфраструктуры. Муниципальные образования вовлекаются в процесс рыночных отношений и могут выступать здесь товаром. Вопросы, касающиеся рынка и муниципалитета, нельзя решить без применения маркетинговых инструментов как успешного рычага. Маркетинг представляет собой некий способ управления, являясь специфической функцией управления муниципалитетом. Все управленческие решения органов власти принимаются на основе маркетинговых исследований, маркетинговых информационных систем и маркетинговых коммуникаций.

На наш взгляд, использование маркетинговых технологий в практике органов муниципалитета как особой философии построения деятельности объясняется следующими факторами:

– назначение органов местного самоуправления – обеспечение гарантий гражданам в создании благоприятных условий для жизнедеятельности граждан, бизнеса; институт власти, в первую очередь, работает для исполнения потребностей людей и бизнеса [2, с. 2];

– правильное распределение обязанностей и полномочий власти помогает на муниципальном уровне рациональному осуществлению социальных функций;

- рост социальной напряженности в кризисных условиях и, как следствие, увеличения недовольства граждан деятельностью органов муниципалитета;
- снижение эффективности работы частного сектора, где наблюдается подчинение рынков государственному управлению;
- снижение кредитования производства и оказания услуг в связи с дефицитом бюджета;
- разграничение рыночного спроса товаров и услуг, где особое внимание уделяется понятию «рыночная ниша».

Все вышеприведенные факторы говорят о том, что администрации необходимо использовать механизмы рыночного воздействия, соответственно, к которым относится маркетинговый метод.

Маркетинг в качестве технологии управления интересен для администраций муниципальных образований по причинам.

Ориентация на потребителей повышает способ эффективности осуществления государственных и муниципальных планов и программ.

Маркетинг помогает гармонизации существующих методов управления, что способствует развитию системы муниципального административного аппарата в целом и его функциональных подразделений в частности.

При правильном применении маркетинга увеличивается удовлетворенность от деятельности муниципальных служб с позиции потребителей, что повышает доверию граждан к властным органам.

Создание соответствующих условий для функционирования общественных ресурсов муниципалитета – внутренних (показатель спроса, цен на муниципальные услуги), внешних (привлечение специалистов, туристов).

Таким образом, отметим, что маркетинговый подход – это процесс по изучению и формированию спроса на муниципальные товары и услуги, а также развитие потенциала муниципалитета в рыночных отношениях. Такой процесс предполагает следующие цели:

- максимизация удовлетворенности местного сообщества;

– повышение деловой репутации муниципалитета для притока внешних инвестиций, трудовых и других ресурсов; преимущественно внимание сосредоточено на внешних стейкхолдерах, таких, как инвесторы, спонсоры, специалисты высокой квалификации [6, с. 4].

Маркетинг в муниципальном образовании является одним из элементов проводимой экономической и социальной политики.

Городской маркетинг – инструмент повышения имиджа городского округа по принятой программе для его развития [4, с. 5]. Городской округ рассматривается как некий объект, в который необходимо вкладывать средства и работать над его имиджем для обеспечения устойчивого будущего рассматриваемого населенного пункта. Благодаря подобным мерам, можно добиться следующих достижений:

- повышения цен на недвижимое имущество;
- создание бренда туристической зоны России, что приведет к увеличению потока туристов.
- повышение инвестиционной привлекательности;
- улучшение делового климата;
- открытие новых бизнесов;
- создание новых рабочих мест;
- рост благосостояния местного населения за счет роста бюджетных поступлений.

На данный момент не существует типового стратегического плана по развитию такого населенного пункта, как город. Но уже стоит отметить важные элементы его структуры. При установлении цели развития города стоит определить девиз город, что позволит отразить основную цель и задачу мероприятия. Главным является ориентация на интересы потребителей, проживающих на этой территории, а также на ожидания гостей населенного пункта [7, с. 22].

Бывает так, что девиз города говорит о желании повысить качество и количество предоставляемых городом муниципальных товаров и услуг. Далее

проводится стратегическое планирование, которое отражает внутренние и внешние факторы его развития. Внешними условиями являются традиционные и, в целом, предпочтительные для государства, но также могут быть специфические причины, например, сотрудничество с другими муниципалитетами.

Одним из маркетинговых методов по разработке стратегии города является позиционирование. При таком подходе выявляются конкурентные преимущества города на фоне остальных территорий. Определяется его положение на текущий момент и перспективы. Определение сроков и средств зависит от города, будет ли применяться стратегия плавного перехода к новому статусу с поддержанием того, что уже есть или произойдут существенные перемены к лучшему.

Процесс реализации стратегической программы и оценки ее эффективности также является, пожалуй, самым важным моментом. Необходимо разработать стратегию взаимодействующих подпрограмм, которые представлены в виде отдельных мероприятий, имеющих конкретных исполнителей, и с заданными сроками. Как правило, данные мероприятия направлены на решение отдельной проблемы, достижение определенной цели и задач. Благодаря преобразованию долгосрочных целей в краткосрочные промежуточные результаты и задачи, разделение их на менее сложные составляющие, можно добиться более положительных результатов на практике [8, с. 19].

Подводя итог, можно заключить, что благодаря маркетингу могут сочетаться интересы муниципалитета, местных хозяйствующих субъектов и населения. В итоге каждый их участников единого пространства благодаря использованию маркетингового подхода имеет свои положительные дивиденды: граждане – повышенную удовлетворенность от предоставляемых услуг и товаров, хозяйствующие бизнес-структуры – продаваемый продукт и коммерческую прибыль, муниципальные власти – устойчивый бюджет и возможность исполнения социальных обязательств.

Список литературы

1. *Акьюлов Р. И.* Маркетинговые стратегии социального управления в регионе // Вопросы управления. 2018. № 4(17).
2. *Важенина И. С.* Имидж, репутация и бренд территории. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2019. 408 с.
3. *Динни К.* Брендинг территорий. Лучшие мировые практики / Под ред. Кейта Динни; пер. с англ. В. Сечной. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 336 с.
4. *Морозова Т. А.* Имидж города как основа его продвижения // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 2: Филология и искусствоведение. 2018. № 12.
5. *Панкрухин А. П.* Маркетинг территорий. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2017 416 с.
6. *Тургель И. Д.* Неравномерность распределения доходов и расходов различных типов муниципальных образований в РФ: сравнительный анализ // Вопросы управления. 2019. № 2 (27).
7. *Чепурова И. Ф.* Маркетинг в области привлечения инвестиций // Журнал «Социально-экономические явления и процессы». № 2. Т. 9. 2017. С. 149–151.
8. *Шелест А. П.* Организация интегрированного маркетинга в гостиничном бизнесе // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов. 2018. № 2. С. 49–54.
9. *Бодрова Ж. А., Логинов М. П.* Опыт использования инструментов маркетинга для повышения инвестиционной стоимости территории // Вопросы управления. 2016. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik.uara.ru/ru/issue/2016/01/11/> (дата обращения: 20.04.2022).
10. *Визгалов Д.* Маркетинг мест. Как эффекты Гауди, Помпиду и театра работают на создание имиджа города [Электронный ресурс]. URL: http://slon.ru/business/marketing_mest_i-193155.xhtml; (дата обращения: 26.04.2022).
11. *Гогошидзе Т. Д., Вайсбейн К. Д.* Маркетинг территорий, как инструмент целевого поиска инвесторов. Сборник VII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум». 2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceforum.ru/2015/1185/11543> (дата обращения: 25.04.2022).

Глава 19. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПОДДЕРЖКИ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ИННОВАЦИЙ И ПРОИЗВОДСТВА

С. О. Ковалев, Ю. Б. Голикова

Научный руководитель: Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Малый и средний бизнес в сравнении с крупными предприятиями и производствами особенно нуждается в поддержке государства, как с денежной стороны, так и с точки зрения налогового обременения, особенно остро данный вопрос возникает в период пандемии и специальной военной операции. Связано это с тем, что у малого и среднего бизнеса в основном отсутствует резервный фонд, который необходим для финансовой устойчивости многих коммерческих предприятий [1].

С целью наиболее успешного и эффективного развития предпринимательской деятельности в области инноваций необходима Государственная поддержка.

На сегодняшний день Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства в России на 2022 год зарегистрировано 5 871 426 субъекта МСП, из которых 5 639 130 единиц составили микропредприятия (95 %), 214 652 единиц – малые предприятия (4,5 %), 17 644 единиц – средние предприятия (0,4 %)».

Государственная поддержка бизнеса осуществляется на основании Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (в редакции от 26 июля 2017 г.), который гласит, что в целях создания благоприятных организационных и экономических условия для развития предпринимательства, государство должно оказывать адекватную поддержку. Но на конкретном этапе развития бизнеса и предпринимательства возникают серьезные проблемы, и один из выходов из бизнес-кризиса – кредитование данной сферы, а также обязательное снижение налоговой нагрузки.

В результате кризиса банки столкнулись с проблемой ликвидности, что, в первую очередь, приводит к повышению процентных ставок. Высокая процентная ставка по кредиту, обязательное требование залога, стоимость значительно превышает сумму ссуды, что практически не позволяет лицам, особенно начинающим бизнес, получить доступ к кредиту.

По данным Росгорстата количество МСП на 01.12.2019 года составило 2144 единиц без учета индивидуальных предпринимателей (ИП) и превысило уровень, запланированный Муниципальной программой городского округа Жуковский «Предпринимательство» утвержденной Постановлением Администрации городского округа Жуковский от 09.10.2019 № 1464.

Количество малых предприятий (без микропредприятий) всех форм собственности по состоянию на 03.04.2022 составило 288 единиц. Данные об общем количестве малых предприятий с численностью работников 1-100 человек городского округа Жуковский во 2 полугодии 2021 г. Росгорстатом не приводятся. Ранее отдельных детальных наблюдений по секторам микропредприятий (1-15 человек) и малых предприятий с численностью работников 16-100 не велось. Поэтому преемственность деятельности малых предприятий с численностью работников 16-100 человек на одном предприятии за более ранние периоды отсутствует.

По данным Росгорстата общее количество занятых на малых предприятиях г. о. Жуковский по состоянию на 01.01.22 г. составило 2 046,2 человек и по сравнению с предыдущим годом выросло всего на 11 человек или на 0,6 %, что является малым, но достаточно парадоксальным результатом, учитывая значительный прирост количества МСП при достаточно стабильном значении средней численности работающих на одном предприятии за более чем десятилетний период наблюдения. Я предполагаю, это обстоятельство связано с фактором ухода в тень малых предприятий в связи с требованиями налоговых органов легализовать заработную плату сотрудников [2].

Характерной особенностью 2021 г. являлось снижение доли количества МСП до 33,5 %, что, скорее всего, свидетельствует о стремлении

предпринимателей к размещению на более дешевых площадях в других округах, в том числе в деловых центрах, технопарках и закрытием вследствие коронавирусных ограничений.

Система поддержки субъектов предпринимательства администрацией городского округа Жуковский заключается в том, что на получение помощи от государства предприниматели городского округа Жуковский могут претендовать исключительно указанные субъекты предпринимательства при условии, что они соответствуют некоторым дополнительным требованиям:

- 1) срок существования – не более двух лет;
- 2) субъект МСП зарегистрирован в налоговой службе городского округа Жуковский;
- 3) предприятие не имеет задолженности по налоговым и фондовым отчислениям.

Средства распределяются между соискателями неравномерно. Чтобы повысить вероятность успеха в привлечении стороннего финансирования, предприниматель должен работать в одном из приоритетных на сегодняшний день направлений:

- агропромышленный сектор;
- жилищно-коммунальное хозяйство;
- научно-техническая сфера;
- социальное предпринимательство;
- производство товаров первой необходимости;
- услуги экологического туризма [3].

Многие органы и организации уполномочены решать проблемы, связанные с поддержкой бизнеса. Каждый из них работает в определенной сфере и имеет свой бюджет.

Администрация Жуковского района. Департамент экономического развития предоставляет информацию обо всех типах федеральных и местных государственных программ финансирования.

Фонд предпринимательства Жуковского. Они рассматривают представленные предпринимателями проекты и на основании полученных результатов выделяют средства на финансирование малого бизнеса.

Торгово-промышленные палаты. Они предлагают бесплатные консультации по маркетингу, финансам, юридической поддержке и сертификации, а также помогают принять участие в различных федеральных и даже международных выставках.

Инкубаторы. Обеспечение инфраструктурной поддержки стартапов, предоставление бизнес-площадей и оборудования.

Венчурные фонды. Определяют наиболее перспективные стартапы и выделяют гранты на поддержку бизнеса 2022 года. Приоритетными для фондов являются научно-технические и инновационные проекты.

Программы государственной поддержки предпринимательской деятельности 2022 года г. о. Жуковский реализуются на разных административных уровнях. В соответствии с масштабами и объемами финансирования их можно классифицировать следующим образом.

Федеральные программы г. о. Жуковский:

- предназначены для реализации в масштабах страны;
- характеризуются большими объемами финансовой поддержки бизнеса в 2021 г.;
- оперируют средствами преимущественно для масштабных проектов;
- реализуют стратегию развития уже работающих предприятий.

Региональные программы:

- действуют в границах административных регионов;
- оперируют бюджетом конкретного края или области;
- предназначены для развития региональной инфраструктуры.

Местные программы:

- реализуются для городских или районных предпринимателей;
- имеют сравнительно небольшой объем финансирования;
- решают местные задачи экономического характера [4].

По данным социологических исследований в начале 2022 г. более 71 % респондентов (СМСП и представителей делового актива) оценивали условия развития бизнеса г. о. Жуковский как средние (10 %) или хорошие и отличные (5 %). Но в ситуации экономического кризиса 47 % респондентов опасаются, что условия для бизнеса изменятся в худшую сторону.

Список литературы

1. *Сухарев О. С.* Экономический рост в России: роль бизнеса // Экономика и Предпринимательство- Издательство: Редакция журнала «Экономика и предпринимательство». № 1(78). 2019. С. 372–379.

2. ЕДИНЫЙ РЕЕСТР СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА. Количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, сведения о которых содержатся в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics.html?statDate=&level=0&fo=1&ssrf=50>

3. Малый бизнес [Электронный ресурс]. URL: <https://to-biz.ru/top-50-novyx-idej-malogo-biznesa/> (дата обращения: 03.04.2022).

4. Малый бизнес [Электронный ресурс]. URL: <https://www.logaster.ru/blog/business-ideas/> (дата обращения: 03.04.2022).

Глава 20. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

А. А. Кузьмин, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Так как вопросы экономики, организации и социологии труда тесным образом взаимосвязаны и составляют непосредственный предмет рассмотрения процессов социального развития трудовых коллективов. В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные среды коллектива предприятия, а в связи с этим выделяются следующие разновидности социальной структуры:

- функционально-производственная;
- профессиональная;
- профессионально-квалификационная;
- демографическая;
- национальная;
- социально-психологическая и др.

Среди социальных отношений, возникающих в процессе взаимодействия людей на предприятии, важнейшим можно признать отношение работника к труду. От него зависит состояние реализации на производстве человеческого фактора, зачастую решающего среди факторов эффективности.

Отношение к труду характеризует степень использования возможностей человека для высокопроизводительной и высокоэффективной деятельности на предприятии. Оно проявляется в трудовой мотивации, в самооценке уровня удовлетворенности трудом и в соответствующем поведении работников.

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении, в определенной социальной активности.

Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности, как совокупность внутренних

побудительных сил-потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил – стимулов повышения трудовой активности работников. Социальные процессы на предприятии должны управляться, этим целям служит социальное планирование или планирование социального развития трудовых коллективов.

Социальное развитие – это необходимое, направленное закономерное развитие социально трудовой сферы или ее отдельных составляющих – социально-трудовых отношений, социальных институтов, социальных общностей и так далее, в результате чего происходят количественные и качественные изменения социально-трудовой сферы.

Развитие социальной среды организации – это непреходящий объект управления персоналом. Социальную среду организации образуют сам персонал с его особенностями и все, что связано с его трудовой деятельностью.

Социальное развитие в организации должно быть направлено на развитие таких факторов социальной среды как: социальная инфраструктура организации; социально – психологический климат коллектива; условия работы и охраны труда; социальная защищенность работников; материальное и моральное вознаграждение труда; организация вне рабочего времени и досуга.

Важнейший инструмент социального развития – это прогнозирование и планирование.

Цели социального развития организации:

- совершенствование социальной структуры персонала;
- его демографического и профессионально-квалификационного состава;
- регулирование численности работников;
- повышение их образовательного и культурно-технического уровня;
- улучшение эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и иных условий работы, охраны труда и безопасности работников;
- обеспечение социального страхования работников, соблюдение их прав и социальных гарантий;

– стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и поощрения эффективности труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности;

– рост жизненного уровня работников и их семей [2, с. 47].

Удовлетворение потребности в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, непродовольственных товарах и необходимых услугах, полноценное использование досуга. Управление социальным развитием организации представляет собой совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе продуманного научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов [3, с. 132].

Социальная среда организации – это совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников. То есть, применительно к социальной среде организации понятие фактор выражает условия, которые определяют характер и возможные последствия происходящих в ней изменений, в свою очередь воздействующих на персонал.

Факторы социальной среды организации представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Факторы социальной среды организации

Все эти базовые факторы выступают как средоточие важнейших средств и стимулов, оказываю разностороннее, комплексное влияние на социальное развитие организации. Социальная инфраструктура предоставляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых,

культурных и интеллектуальных потребностей.

В наших условиях перечень таких объектов может включать:

- общественный жилищный фонд, и объекты коммунального хозяйства;
- медицинские и лечебно-профилактические учреждения;
- объекты образования и культуры;
- объекты торговли и общественного питания;
- объекты бытового обслуживания
- спортивные сооружения и базы массового отдыха;
- коллективные дачные хозяйства и садовые товарищества [1, с. 201].

Итак, систематизируя накопленные теоретические знания в области социально-трудовых отношений, тенденции происходящих социальных изменений, можно сделать вывод, что каждая культура должна иметь свой подход к решению данной проблемы.

Таким образом, планирование нужно на всех этапах социального развития предприятия.

Список литературы

1. *Акатнова М. К* вопросу о гарантированности права на социальное обеспечение // Человек и труд. 2018. № 9.
2. *Вейл П.* Искусство менеджмента. М.: Новости, 2017.
3. *Веснин В. Р.* Основы менеджмента: учебник. М.: Институт международного права и экономики. Издательство «Триада, Лтд», 2018.

Глава 21. ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС

В. В. Машков, Л. В. Широкова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Трансформация российской системы образования в соответствии с современными запросами рынка труда предполагает глубокую вовлеченность преподавательского состава в образовательный процесс. Эта проблема в последнее время у управленческого сообщества среднего профессионального и университетского образования вызывает большой интерес, что подтверждается множеством тематических исследований и публикаций.

Необходимо рассмотреть существующие подходы к определению понятия «вовлеченность работников».

Пивоваров И. В. дает определение «вовлеченность – это такое состояние сотрудника, когда он воспринимает цели и задачи организации как свои собственные» [7].

Долженко Р. А. дает определение вовлеченности, как предположение длительной концентрации внимания работника на решении поставленных задач, приносящих дополнительный положительный эффект организации, находящихся свое выражение в дополнительной эмоциональной привязанности работника к целям и ценностям организации» [3].

Aon Hewitt дает определение вовлеченности персонала как уровень психологического вложения сотрудника в свою организацию, в данном подходе «вовлеченные сотрудники отзываются об организации в позитивном ключе, имеют положительную оценку, несмотря на постоянное решение рабочих проблем, планируют оставаться в организации как можно дольше, расти по карьерной лестнице, а также прилагают максимальные усилия для успеха своей организации, инвестируя дополнительное «сверхрабочее» время» [9].

Вовлеченность можно определить как личное отношение сотрудника к компании, и к руководству, а также к условиям и обязанностям труда, при

котором он проявляет интерес к результатам компании и старается исполнять свои обязанности, превосходя установленные нормативы.

Термин «вовлечение» (engagement) впервые применил профессор Кевин Томпсон и означает следующее: «Чтобы донести обещание бренда до потребителя, работник должен полностью понимать и разделять ценности бизнеса» [14].

В одной из работ, посвященной данной теме, трудовая вовлеченность определяется как занятость себя физически, познавательной и эмоционально во время исполнения возложенных ролей [15]. Вовлеченность здесь трактуется как некоторое трехмерное состояние, которое направляет сотрудников на максимально эффективное выполнение их трудовой деятельности, что связано с ощущением сопричастности и приверженности к своей организации: «освоение сотрудниками организации своих рабочих ролей; вовлечение персонала организации реализуются физически, интеллектуально и эмоционально в процессе профессиональной деятельности».

По мнению автора «когнитивный аспект вовлечения сотрудников касается убеждений сотрудников об организации, ее лидерах (руководителях) и условиях труда». В аффективном компоненте отражается то, что сотрудники чувствуют к своей организации, имеют ли они положительные или отрицательные эмоции к организации и ее руководителям. С точки зрения физического аспекта вовлеченность сотрудников описывает, как они действуют. Речь идет о физической энергии, которую сотрудники вкладывают в выполнение своих обязанностей [12].

В исследовании, направленном на эмпирическую проверку модели предыдущего автора, Мэй и его коллеги смогли сделать вывод, что осмысленность, безопасность и доступность в значимой степени связаны с вовлеченностью. «Они также определили, что обогащение работы и роли выступают положительной предпосылкой психологической значимости работы; награждение сотрудника и поддерживающее отношение руководителя позитивно коррелируют с психологической безопасностью, в то время как соблюдение сотрудником норм и самосознание коррелируют отрицательно. Ресурсы положительно коррелировали с

психологической готовностью, в то время как наличие других дел было отрицательным предиктором. В итоге были зафиксированы значимые различия в результатах сотрудников в зависимости от их степени вовлеченности» [13].

Таким образом, можем сделать вывод, что работник, который вовлечен в трудовой процесс демонстрирует свою привязанность к организации, он активен, инициативен, готов к преобразованиям. В условиях адаптации образовательной системы к современным требованиям внешней среды остро стоит вопрос стимулирования подобного поведения у преподавательского состава образовательных учреждений.

Очевидно, построение образовательного пространства, в котором трудится вовлеченный преподаватель, должно рассматриваться как необходимое условие достижения эффективного результата, характеризующегося высоким уровнем качества образования обучающихся и, следовательно, их востребованностью со стороны работодателей.

Факторы, способствующие формированию феномена вовлеченности преподавателя образовательного учреждения:

– перестройка системы стимулирования под условия работы преподавательского состава в режиме смешанного обучения, когда конечный результат деятельности образовательной организации во многом зависит от обеспечения удовлетворенности преподавателей оплатой их труда, режимом рабочего времени при удаленной работе, учетом повышенного уровня трудозатрат на подготовку методических материалов для качественного ведения занятий со студентами в онлайн формате;

– осуществление социальных инвестиций в работников в плане обеспечения должного уровня квалификации преподавательского состава на регулярной основе за счет образовательных учреждений;

– «умное» управление, построенное с применением методов и стиля руководства, обеспечивающих оптимальную дистанцию между менеджментом организации и сотрудниками, позволяющих упрочить связи между смежными

подразделениями и членами команды, ориентирующих подчиненных на достижение максимально положительного результата.

Так как вовлеченность зависит от того, насколько мотивирован персонал, необходимо рассмотреть существующие подходы к определению понятия «мотивация». Мотивация – это некая сила, которая заставляет людей действовать и добиваться поставленных целей. На практике мотивация выражается в комплексе мер, которые применяет менеджмент для повышения эффективности труда сотрудника и коллектива. При анализе понятия выделяются следующие составные элементы мотивационной политики:

- деятельность, направленная на побуждение других людей к действию;
- не основная, но одна из целей, заключается в удовлетворении потребностей и ожиданий работника;
- направленность на объединение целей и задач сотрудника и организации;
- внимание на интересы и желания сотрудника при разработке мотивационной программы;
- применение теории мотивации на практике;
- разработка и системное применение комплекса положительных мотивационных практик, а не единовременных мер для стимулирования работников.

Обратимся к зарубежным и отечественным ученым, которые дают определение понятию «мотивация»: Алберт М., Дятлов В. А., Подлесных В. И., Уткин Э. А. По мнению М. Альберта [1] мотивация представляет собой «процесс стимулирования себя и других на деятельность, направленный на достижение индивидуальных и общих целей организации». Дятлов В. А. [4] определяет мотивацию как «стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности». Подлесных В. И. [8] в авторском учебном пособии «Менеджмент» о мотивации говорит как о «процессе активизации работы людей и побуждения их к эффективному труду для достижения целей организации как средства удовлетворения их собственного желания».

Есть еще понимание данного понятия, которое трактуется как «выбор человека того или иного поведения, определяемого комплексом внешних и внутренних факторов» [10].

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация может выражаться как факт согласованности целей хозяйствующего субъекта и интересов членов коллектива, что говорит о соблюдении предполагаемого психологического контракта, в рамках которого подтверждаются взаимные ожидания и представления как работника, так и работодателя. В условиях мотивированности наблюдается удовлетворенность потребностей обеих сторон, и процесс достижения общих целей вполне вероятен.

Таким образом, каждый работник обладает определенной специфической для него структурой трудовой мотивации, которая зависит непосредственно от его индивидуальных особенностей, опыта, знаний и умений, характера усвоенных трудовых норм и ценностей. Знание методов системы мотивации персонала является важным для каждого руководителя, так как именно соотношение внутренних и внешних факторов мотивации является основой для сопоставления интересов сотрудника и компании, а также разработки системы мотивации и поощрения для него.

Выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию.

Внутренняя мотивация сотрудников включает в себя трудовую деятельность и личную заинтересованность от своей работе, с пониманием значимости производимой работы, отсутствием ограничений в своих действиях и возможностью применить свои знания и опыт на практике.

Внешняя мотивация, зависит от внешних обстоятельств, которые представляют собой самый высокий стимул, направляющий человека на выполнение трудовой деятельности с наибольшей отдачей. Сотрудник, который имеет высокий уровень внутренней мотивации, ставит перед собой задачу максимально использовать свои возможности и потенциал в сочетании с внешним стимулирующим воздействием – повышением профессионализма, совершенствованием своих знаний и квалификации за счет организации.

Особенностью внешней мотивации является ее обоснованность оплатой труда, обеспеченность работника гарантированными социальными благами, перспективами карьерного роста, признанием со стороны руководства и коллег. Внешняя мотивация более действенна, но менее длительна [5].

Можно заключить, что самомотивация тесно коррелирует со стремлением постоянного самосовершенствования, познания искусства управлять самим собой, своими активными действиями, речь идет о способности и желании преодолевать зону комфорта с целью раскрытия своего потенциала, своего непознанного «Я».

Анализ категорий «мотивации» и «вовлеченность», позволяет определиться, как же эти два фактора влияют на эффективность трудового процесса преподавателей образовательных учреждений.

У любого человека на генетическом уровне изначально заложено стремление к самоактуализации в определенных видах деятельности в соответствии с его врожденными способностями. Но реализация данного активного и устойчивого стремления в ощутимые достижения может осуществиться только в условиях определенных обстоятельств. Рассматривая систему мотивации учреждений среднего профессионального образования, отмечаем следующие особенности.

В процессе работы у преподавателей наблюдается недостаток инвестиций «в себя», а именно в некоторой степени инертность в повышении квалификации, низкое участие в научно-исследовательской деятельности, в региональных и национальных конкурсах, отсутствие инновационной культуры.

Неудовлетворенность работников заработной платой. Основными же производителями качественных знаний, естественно, является преподавательский коллектив колледжа, но, к сожалению, труд людей, занимающихся формированием образованного контингента экономики страны, в настоящее время не оценивается адекватно их вкладу. Безусловно, преподаватель должен получать за свой труд достойную заработную плату,

способную обеспечить удовлетворение основных потребностей как представителей среднего класса.

Наблюдается процесс утраты такого мотива как «возможность самореализации». Это объясняется, как правило, недостаточно материально-технической оснащенностью образовательной среды, в том числе и рабочих мест, а также невозможностью обеспечить ППС всем необходимым для работы (техникой, мебелью, канцтоварами и проч.). Порой существует проблема нехватки помещений, что отражается на отсутствии мест отдыха преподавателя.

У преподавателей должно быть понимание целей и видения руководящего состава относительно перспектив организации, осознание значимости их работы для студентов и их будущего в профессиональной деятельности.

Подходы к решению проблем мотивации сотрудников среднего профессионального образования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Способы решения проблем в системе мотивации сотрудников среднего профессионального образования

Элементы системы мотивации	Краткая характеристика
Материальное денежное стимулирование	Заработная плата, премии, доплаты за эффективный труд.
Материальное не денежное стимулирование	Оплата представительских расходов, оплата связи, проезда, бесплатное питание, обучение, переквалификация, повышение квалификации, оплата занятий спортом
Условия труда	Санитарно-гигиеническая, психологическая обстановка, обустройство рабочего места с учетом потребностей сотрудника
Организационная культура	Миссия, цели организации, социально-трудовые отношения, прогрессивная система управления, политика в отношении информирования персонала, наличие отлаженной системы коммуникаций
Уровень организации выполнения трудовых функций	Прозрачность формирования заработной платы, четкая и понятная система выполнения трудовых функций, приема и продвижения по службе, прозрачные перспективы роста и признание вклада в организационное развитие
Социальная поддержка преподавателей	Поддержка в связи со значимыми событиями, проведение корпоративных вечеров, организация поездок, вручение подарков, компенсация покупки учебно-методической литературы и др.

Делая вывод, можно сказать, что взаимосвязь вовлеченности и мотивации не вызывает сомнений. Можно наблюдать, что преподаватели, которые

мотивированы как в учебный процесс, так и в общественную жизнь, высоко удовлетворены условиями работы и различными аспектами системы мотивации, проявляют инициативу и лояльность, переживают успехи и неудачи организации как свои собственные, в итоге демонстрируют высокую степень результативности своего труда, что, очевидно, является прямым проявлением вовлеченности.

На основании всего выше сказанного, можно сделать вывод, что вовлеченность в работу является поведенческим проявлением трудовой мотивации. Сложно себе представить высоко мотивированного сотрудника с низким уровнем вовлеченности в работу, в то же время, невозможно допустить высоко вовлеченного и в то же время немотивированного работника. Эти два понятия на практике тесно связаны между собой, хотя, углубляясь в теорию, можно найти их семантические границы, значимость которых в контексте организационного управления персоналом несущественна.

Список литературы

1. Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента // Пер. с англ. М.: Дело, 2008. 318 с.
2. Битюкова С. С. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2019. № 32 (270).
3. Долженко Р. А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 119 (9). С. 157–162.
4. Дятлов В. А., Кибанов А. Я. Экономика труда. М.: Приор, 2012. 315 с.
5. Кику Т. Ю. Содержание и структура категории «мотивация труда» в трактовках различных исследователей // Экономика устойчивого развития. 2012. № 11. С. 143–150.
6. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом: учеб. пособие. М.: КноРус, 2007. 229 с.
7. Пивоваров И. В. Вовлеченность профессорско-преподавательского состава как фактор формирования креативной организационной культуры. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. № 3. 2013. С. 220–225
8. Подлесных В. И. Менеджмент: учебное пособие для вузов. СПб: изд. Дом «Бизнес пресса». 2014. 211 с.
9. Токарева А. А., Баронене С. Г. Методика исследования вовлеченности сотрудников университета // Университетское управление: практика и анализ, том 23, № 1-2, 2019. С. 11–32.

10. *Уткин Э. А.* Мотивационный менеджмент. М.: Приор, 2013. 287 с.
11. *Цыпкин Ю. А.* Управление персоналом: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2001. 446 с.
12. *Thomson K.* The Employee Revolution: Rise of Corporate Internal Marketing // Hardcover Financial Times Prentice Hall. 1990.
13. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2020. 695 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145> (дата обращения: 29.05.2022).

Глава 22. СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Д. В. Нечепоренко, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Человечество все острее ощущает необходимость решения коренных социально-экономических проблем: повышение жизненного уровня населения, его воспроизводство и обеспечение полной занятости, создание условий для сохранения и укрепления здоровья, получения образования и повышения квалификации, охраны труда, развития культуры [1].

В России переход к рыночным отношениям чрезвычайно обострил, прежде всего, социальные проблемы и привел к снижению уровня жизни населения, тогда как именно в этой категории фокусируются все усилия и результаты деятельности государства в области социальной защиты. Россия столкнулась с рядом проблем, в том числе и в трудовых отношениях. Можно выделить некоторые из них:

- неплатежи заработной платы, натуральная оплата труда, забастовочное движение;
- ликвидация и банкротство предприятий, смена собственника;
- размежевание интересов работников и работодателей [2].

Работодатели выдвигают более жесткие требования к исполнительской дисциплине к качеству труда, а также ратуют за облегчение процедуры увольнения работников и уменьшение социальных обязательств перед ними. Интерес же работников состоит в:

- увеличении (либо сохранение) объема гарантий и льгот, ограничение свободы работодателя при найме и увольнениях;
- расширении государственного надзора за соблюдением прав в сфере труда.

Рассмотрим ряд основных проблем, препятствующих совершенствованию социальной защиты работников в России.

По нашему мнению, одной из главных проблем для России является теневая занятость. Наиболее распространены следующие формы нарушения трудового законодательства: прием на работу по устной договоренности, сокрытие от налогообложения части или даже всего заработка, неоплата (неодобрение) отпуска или больничных листов, а также ситуация, когда трудовая книжка находится не в том месте, где человек работает.

В результате социологического исследования, проведенного среди работающих, для выяснения позиций по отношению к разного вида внеправовым практикам, респонденты поделились (таблица 1) на «обиженных» работодателем (права работника нарушаются чаще, чем он сам нарушает трудовую дисциплину), на «обижающих» работодателя (сбои в трудовой дисциплине возникают чаще, чем нарушения трудовых прав), и на тех, кто не в обиде.

Таблица 1 – Работники и работодатели «обиженные» и «обижающие», % по столбцам

	Работающие по устной договоренности	Бюджетники	Рабочие промышленных приватизированных предприятий	Работники малого и среднего бизнеса	В целом
«Обиженные работодателем»	63	80	74	41	65
«Не в обиде»	26	17	12	26	21
«Обижающие работодателя»	11	3	14	33	14

Исходя из таблицы 1 видно, что «не в обиде на работодателя» оказалось 21 %, «обижающих работодателя» – 14 %, а «обиженных работодателем» – 65 %. Наибольшая доля «обиженных», чьи трудовые права ущемляются чаще, чем они сами нарушают законы и правила в сфере труда – среди работников бюджетной сферы (80 %), рабочих промышленных предприятий (74 %), работающих по устной договоренности (63 %).

Данный факт свидетельствует, что даже на государственных предприятиях не обеспечивается соблюдение всех прав работающих, в том числе недостаточны меры по совершенствованию социальной защищенности.

Причины данной ситуации мы видим в наличии теневой занятости,

следствием чего является неуплаченные налоги, как со стороны работника, так и со стороны организации. Результатом чего является низкая оплата труда работников бюджетной сферы.

Особенно много нарушений выявляется на предприятиях малого и среднего бизнеса, где, как правило, нарушаются требования законодательства в части планировочных решений, проведения медосмотров, обеспеченности спецодеждой и СИЗ, используются несовершенные технологические процессы и оборудование, отсутствуют или неэффективно работают инженерно-технические системы и санитарно-техническое оборудование (системы вентиляции, очистки воздуха, освещенности). Как правило, на этих предприятиях не соблюдается законодательство по продолжительности недели, рабочий день не нормирован, имеет место резкая интенсификация труда.

Таким образом, в России существует множество социальных проблем. Государство выработало систему социальной защиты населения, которой присущи следующие основные черты.

Множественность, не системность и противоречивость нормативных правовых актов, регулирующих деятельность системы социальной защиты населения, их несоответствие тенденциям развития отечественной и международной практики.

Дефицит ресурсов в бюджетах всех уровней для финансирования мероприятий по социальной защите.

Организация социальной защиты населения преимущественно на началах социального обеспечения.

Неразвитость систем социального страхования и социальной самозащиты граждан.

Множественность видов и форм социальных пособий, а также категорий их получателей.

Преобладание уравнительного, безадресного порядка предоставления социальных пособий. Отсюда возникает неэффективность системы социальной защиты работников.

По итогам можно сказать что в России очень много проблем, связанных с социальной защитой населения и большое влияние на это оказал переход к рыночной экономике, который привел к упадку жизни населения, появлению теневой занятости населения, вспышки пандемии. Работодатели нацелены на получение как можно большей прибыли организации, а не на заботу о работниках.

Список литературы

1. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.11.2021).
2. *Андреева Л. А.* Социальная защита населения: проблемы и перспективы муниципального уровня // Актуальные проблемы юриспруденции: сб. ст. по матер. XXIII Междунар. науч.-практ. конф. № 6(22). Новосибирск: СибАК, 2021. С. 52–60.

Глава 23. ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ В СФЕРЕ ЖКХ

Ю. А. Никифорова, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

В настоящее время структура производства многоформных жилищно-коммунальных услуг в России включает более 30 видов деятельности.

Ахраменко П. Г. отмечает, что жилищно-коммунальное хозяйство – это комплекс организаций, задачей которых является обслуживание систем и сетей общего пользования, таких как водоснабжение, теплоснабжение, канализация, а в обязанности структуры входит поддержание порядка на закрепленных за ней территориях, уборка и поддержание внешнего вида жилых домов в надлежащем состоянии [1, с. 11].



Рисунок 1 – Структура услуг жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации

Исходя из нашего рисунок 1 видно, что жилищно-коммунальное хозяйство является объектом комплексного управления, а предприятия и организации комплекса жизнеобеспечения разнообразны, и их можно разделить на две группы:

– коммунальные предприятия и организации, производящие материальную продукцию (трубы, газовые установки, электрические сети);

– коммунальные предприятия, оказывающие услуги (организации, создающие благоприятные условия для проживания в жилых зданиях, городских пассажирских перевозках, санитарных очистных сооружениях).

Таким образом, жилищно-коммунальное хозяйство является объектом комплексного управления. Предприятия и организации комплекса жизнеобеспечения разнообразны [2, с. 274].

На уровень оплаты труда оказывает существенное влияние таких факторов, как уровень образования, стаж работы (выслуга лет) для чего проведен профессионально-квалификационной структуры персонала по данным направлениям. Далее проанализируем состав работников АО «Раменский водоканал» за 2020–2021 гг. (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика численности работников АО «Раменский водоканал» по категориям, 2020–2021 гг. [составлено автором]

Показатель	Годы				Отклонение, (+/-)		Темп изменения, %
	2020		2021		по количеству, чел	по удельному весу, п.п.	
	численность, чел.	уд. вес, %	численность, чел.	уд. вес, %			
Всего работников	800	100	830	100	30	0	103,6
из них женщины:	430	53,75	410	52,3	-20	-0,99	97,6
в том числе:							
руководители	150	18,75	190	21,9	40	0,81	104,8
специалисты	170	21,25	190	21,9	20	0,92	102,4
другие служащие	50	6,25	40	3,9	10	1,27	101,2

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в 2021 г. по сравнению с 2020 г. наблюдается увеличение числа работников на 30 чел. или на 12,5 п.п. Структура персонала АО «Раменский водоканал» по уровню образования в 2021 г. представлена на (рисунке 2).

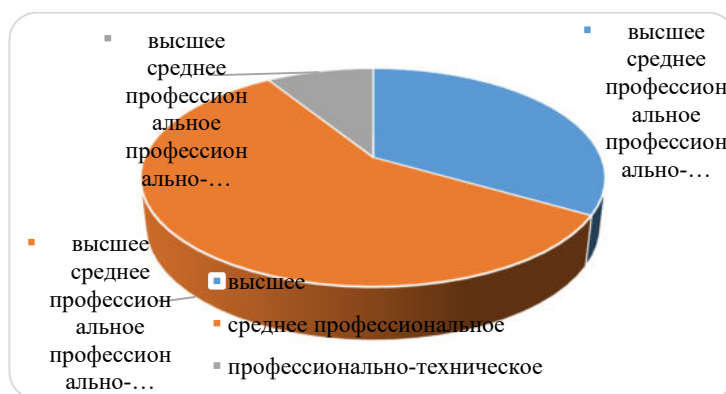


Рисунок 2 – Структура персонала АО «Раменский водоканал» по уровню образования за 2021 г. [составлено автором]

Далее в таблице 2 представим распределение работников АО «Раменский водоканал» по возрасту в 2020–2021 гг.

Таблица 2 – Распределение работников АО «Раменский водоканал» по возрасту, 2020–2021 гг. [составлено автором]

Возраст работников, лет	Год		Отклонение, (+/-)
	2020	2021	
16-17	0	0	0
18-24	20	20	0
25-29	100	110	10
30-39	430	430	0
40-49	230	240	10
50-54	20	30	10
55-59	0	0	0
60 лет и старше	0	0	0
Итого работников	800	830	30

Анализ возрастного состава АО «Раменский водоканал» показал, что в составе работников отсутствует возрастная категория 16-17 лет. Большинство сотрудников организации находятся в возрастной категории 30-39 лет и категории 40-49 лет. На 3-ем месте по численности сотрудники возрастной категории от 25-29 лет.

Показатели движения работников АО «Раменский водоканал» за 2020-2021 гг. представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели движения работников АО «Раменский водоканал», 2020–2021 гг. [составлено автором]

Наименование показателя	Год		Отклонение, (-/+)	Темп изменения, %
	2020	2021		
1	2	3	1	20
1. Принято на работу	50	30	-20	25,00
2. Уволено работников, всего	70	40	-30	29
3. Списочная численность работников в среднем за год	800	830	30	26
4. Показатели оборота				
по приему	0,08	0,11	0,04	-
по выбытию	0,18	0,09	-0,09	-
замещения	0,43	1,25	0,82	-

В число полномочий инженера отдела производственной технической группы входят следующие права инженера:

- давать поручения и задания сотрудникам, которые входят в его подчинение;
- вести контроль выполнения плановых заданий и всех работ;
- контролировать реализацию поручений и заданий всем подчиненным в установленный срок;

– в случае возникшей необходимости запрашивать любую информацию у всех подразделений АО «Раменский водоканал», а также документацию, которая необходима для реализации инженером его должностных обязанностей;

– вступать в разного рода взаимоотношения со всеми подразделениями сторонних организации для реализации поставленных заданий перед инженером;

– вносить предложения на рассмотрение руководству разнообразные предложения, касающиеся повышения эффективности работы специалиста;

– может требовать от своего руководства обеспечения всех необходимых условий организационно-технического характера, что позволит выполнять должностные обязанности.

Также стоит отметить, что на инженера отдела производственной технической группы ложится ряд ответственности:

– ненадлежащее исполнение своих обязанностей;

– всяческого рода правонарушения;

– причинение материального ущерба организации;

– несоблюдения инструкции, а также приказов и распоряжений руководства АО «Раменский водоканал»;

– нарушение правил трудового распорядка, а также трудовой дисциплины, техники безопасности.

Согласно информации АО «Раменский водоканал» сотрудниками организации в 2019 г. было принято сточных вод в объеме 14398,98 тыс. м³, объем сточных вод, которые были реализованных технологические нужды, составил 41,89 тыс. м³, а объем сточных вод, пропущенных через собственные очистные сооружения, составил в 2019 г. 13374,98 тыс. м³, при этом объем сточных вод, переданных на очистку другим канализациям, в 2019 г. составил 1024,00 тыс. м³.

Что касается объема реализованных услуг в 2019 г. сотрудниками АО «Раменский водоканал», то здесь можно сказать о принятых услугах от других канализаций – 0 тыс. м³, населению было оказано 11367,31 тыс. м³, а бюджетным

организациям 817,55 тыс. м³, объем услуг, оказанных прочим потребителям – 2172,23 тыс. м³.

Отдел производственной технической группы в АО «Раменский водоканал» реализует оперативное управление всей производственной деятельностью организации.

В рамках прохождения практики в АО «Раменский водоканал» студент принимал участие в текущем планировании, а также в перспективном производственной деятельности организации. Совместно с руководителем практики от организации студентом была проведена подготовка и представление руководству АО «Раменский водоканал» всех необходимых информационно-аналитических материалов, в которых была изложена возможная перспектива развития производственной деятельности.

В России проблема экологии является весьма актуальной, в частности, активно разрабатываются методы совершенствования очистки сточных вод при их сбросе в водоемы, а также пути повышения эффективности системы водоотведения.

Система водоотведения представляет собой комплекс инженерных сооружений и устройств, которые служат для приема и отвода сточных вод за пределы населенных пунктов, а также для их очистки и обеззараживания. На эту систему влияет большое множество факторов. Очень важно правильно выбрать тип канализационной системы. Что касается нормативного, Законодательного и методического обеспечения, то оно неоднозначно. С одной стороны, конкретные руководящие принципы (СНИПы, ГОСТы, СанПиНы) были разработаны достаточно четко, хотя их будущее не совсем ясно, с другой стороны – плохие общие, фундаментальные законы.

В целом, организация управления предприятием позволяет обеспечить эффективную работу, как в аппарате управления, так и на производственных участках. Работа каждого отдела, каждого сотрудника осуществляется в соответствии с их функциями и должностными обязанностями специалистов и

работников. При этом взаимосвязь между отдельными звеньями предприятия обеспечивает согласованность проводимых работ и мероприятий.

Согласно полученным данным, основными аспектами являются: необходимость обеспечения соответствия оказываемых предприятием услуг введенным и вновь вводимым стандартам в области качества услуг ЖКХ (Жилищный кодекс РФ, КоАП РФ, ГОСТ Р 51617-2000, Водный кодекс РФ, федеральные законы «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», «О пожарной безопасности»); угроза снижения потребительских свойств услуг, обусловленная устаревшей материально-технической базой, низкой квалификацией персонала и отсутствием мотивации, следствие – снижение спроса и потеря имиджа; потеря конкурентных преимуществ в следствие неэффективной маркетинговой деятельности и ее отсутствия.

Список литературы

1. *Ахраменко П. Г., Швайба Д. Н.* Эффективные методы управления персоналом как фактор повышения производительности труда // Труд. Профсоюзы. Общество. 2017. № 2. С. 4–12.
2. *Зайцева Т. В., Зуб А. Т.* Управление персоналом: учебник. М.: Форум, 2018. 400 с.

Глава 24. СПЕЦИФИКА РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

А. В. Подколзина, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Муниципальное учреждение культуры Культурно-досуговый центр «Гжельский» Раменского городского округа Московской области создано в соответствии с постановлением Администрации сельского поселения Гжельское Раменского муниципального района МО №108/1 [5]. Тип учреждения – бюджетное учреждение. Полное фирменное название учреждения – Муниципальное учреждение культуры Культурно-досуговый центр «Гжельский».

Сокращенное фирменное название учреждения – МУК КДЦ «Гжельский».

Учреждение является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, лицевой счет, печать со своим наименованием, бланки, штампы. Учреждения своего имени приобретать и осуществлять имущественные и не имущественные права, несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в суде в соответствии с законодательством РФ [6].

Учредителем является муниципальное образование Раменский городской округ в лице Администрации Раменского городского округа, который осуществляет функции, полномочия Учредителя Учреждения, в соответствии с федеральным законодательством, законодательством в Московской области и нормативно-правовыми актами Раменского городского округа. Учреждение находится в ведомственном подчинении Комитета по культуре и туризму Администрации Раменского городского округа [5].

Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом, целями деятельности, определенными законодательством РФ, законодательством в Московской области, нормативными правовыми актами Раменского городского округа Московской области, Уставом, путем выполнения

работ, исполнением функций и оказанием услуг в сфере культуры, досуга и развлечений [3].

Основной деятельностью учреждения является создание условий и организация досуга, развлечений и обеспечение населения Раменского городского округа Московской области услугами в сфере культуры, досуга, развлечения, содействие в реализации прав граждан на все виды творческой деятельности в соответствии с интересами, способностями, на участие в культурной жизни и доступ к информации, культурным ценностям.

Учреждение осуществляет деятельность, связанное с выполнением работ, оказание услуг, относящихся к его основным видом деятельности в соответствии с муниципальными заданиями, которые формируются и утверждаются Учредителем. Учреждение не вправе отказаться от выполнения муниципального задания [1]

Задачами учреждения являются:

– удовлетворение потребностей населения в сохранении и развитии традиционного народного художественного творчества, любительского искусства, другой самодеятельной творческой инициативы и социально-культурной активности населения;

– создание благоприятных условий для организации культурного досуга и отдыха жителей;

– предоставление услуг социально-культурного, просветительского, оздоровительного и развлекательного характера, доступных для широких слоев населения;

– поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел;

– развитие современных форм организации культурного досуга с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения.

Ежегодно Учреждение обязано опубликовать отчеты о своей деятельности и об использовании закрепленного за ним имущества в СМИ Раменского городского округа [6].

Учреждение представляет информацию о своей деятельности в органы государственной статистики, налоговой организация, иные органы и лицам в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом.

Рассмотрим ряд функций, выполняемых руководителем МУК КДЦ «Гжельский», к ним можно отнести следующие:

- осуществляет общее руководство административно-хозяйственной и экономической деятельностью МУК КДЦ «Гжельский»;

- разрабатывает и контролирует исполнение основных направлений культурно-просветительной и досуговой деятельности среди населения;

- составляет планы творческо-производственной и финансово-хозяйственной деятельности МУК КДЦ «Гжельский» с применением социально-экономических условий;

- организует деятельность дома культуры и работу всего персонала, а именно: проведение фестивалей, смотров, конкурсов, выставок и других форм творческой деятельности; проведение спектаклей, концертов, театрально-зрелищных и выставочных мероприятий, как силами собственного творческого коллектива, так и приглашенных исполнителей; демонстрацию кинофильмов, видеопрограмм и т.п.; проведение консультаций и лекториев, народных университетов, курсов прикладных знаний и навыков, проведение тематических вечеров, творческих встреч, экскурсий и других форм просветительской деятельности, в том числе и на абонементной основе; проведение массовых театрализованных праздников и представлений, народных гуляний, обрядов и ритуалов, в соответствии с местными обычаями и традициями; организацию досуга различных групп населения, в том числе проведение вечеров отдыха и танцев, дискотек, молодежных балов, карнавалов, детских праздников, игровых и культурно-развлекательных программ; организацию спортивно-оздоровительных клубов и секций, групп туризма и здоровья, проведение спортивных выступлений, физкультурно-массовых соревнований; работу библиотеки. предоставление в рамках возможностей МУК КДЦ «Гжельский» разнообразных платных услуг социально-культурного характера населению, с

учетом запросов и потребностей; предоставление сценических площадок для проведения гастрольных и выездных мероприятий театров, концертных организаций, для осуществления совместных проектов и программ в соответствии с заключенными договорами.

Обеспечивает МУК КДЦ «Гжельский» квалифицированными кадрами с наилучшим использованием знаний и опыта работников, а именно: заключает трудовые договоры (контракты) с творческим и техническим персоналом; осуществляет контроль за строгим соблюдением персоналом правил техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности; принимает решения по представлениям о наложении административных взысканий, применении мер поощрения к работникам дома культуры.

В пределах предоставленных ему полномочий решает финансовые и материальные вопросы деятельности МУК КДЦ «Гжельский», а именно: обеспечивает оснащение учреждения необходимым технологическим, инженерным оборудованием, инвентарем, материалами и осуществляет контроль над их использованием; организует своевременный капитальный и текущий ремонт зданий, сооружений, помещений дома культуры и оборудования; определяет условия и заключает различные гражданско-правовые договоры, которые необходимы для обеспечения нормального функционирования дома культуры, осуществляет контроль над их выполнением.

Разрешает все вопросы, связанные с оказанием услуг клиентам и посетителям дома культуры, в том числе рассматривает претензии и жалобы, связанные с качеством оказанных услуг.

Занимается вопросами размещения рекламы услуг, оказываемых домом культуры, в средствах массовой информации с целью привлечения клиентов.

Руководит иными, предусмотренными учредительными документами МУК КДЦ «Гжельский», видами деятельности.

Директор обязан:

– своевременно отвечать на запросы других сотрудников по направлению профессиональной деятельности, предоставлять требуемую информацию в

полном объеме; непрерывно повышать свой профессиональный уровень; честно и добросовестно выполнять возложенные на него обязанности; объективно относиться к другим сотрудникам, оценивать их вклад в достижение целей МУК КДЦ «Гжельский» по результатам их работы независимо от личного отношения; содержать имущество, принадлежащее учреждению, в целости и сохранности; всемерно способствовать формированию и укреплению благоприятного морально-психологического климата в коллективе; хранить служебную и коммерческую тайны; соблюдать правила конфиденциальности при работе с личной информацией сотрудников МУК КДЦ «Гжельский», правила внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты [2].

Перспективный (годовой план работы) – основа деятельности любого учреждения клубного типа [3].

План работы составляется с учетом функционального значения МУК КДЦ «Гжельский»: развивающая функция, информационно-просветительная функция, культурно-творческая функция, рекреативно-оздоровительная и т.д.

МУК КДЦ «Гжельский» в праве самостоятельно определять количество и наименования раздела планов. Главное, чтобы весь объем предстоящей работы нашел отражения в плане [6].

Помимо годового плана МУК КДЦ «Гжельский» в учреждении ведется планирование деятельности каждого из клубных формирований.

Таким образом, планирование является ведущей функцией менеджмента и является залогом его успешной работы.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // Справочно-правовая система Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета от 31.12. 2001. № 256. (ред. от 25.02.2022 г.) // Справочно-правовая система Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/
3. *Зотов В. Б., Макашева З. М.* Муниципальное управление: учебник для вузов. М.: Юнити-Дана, 2019.

4. Официальный информационный портал Раменского городского округа. [Электронный ресурс]. URL: <http://ramenskoye.ru/>

5. Официальный сайт МУК КДЦ «Гжельский». [Электронный ресурс]. URL: <https://kdc-gzhelsky.mo.muzkult.ru/>

Глава 25. ВИДЫ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

А. С. Попова, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда, который является ключевым направлением кадровой политики любой организации. Она включает в себя совокупность стимулов, определяющих поведение каждого конкретного сотрудника компании. Отсюда следует, что мотивация персонала – это совокупность действий со стороны руководства компании, направленных на повышение работоспособности сотрудников, а также способов привлечения квалифицированных специалистов и удержания их на работе.

Мотивация (как процесс) – это процесс эмоционально-чувственного сравнения образа своей потребности с образом внешнего объекта. [1] Мотивация (как механизм) – это внутренний психический механизм человека, обеспечивающий идентификацию объекта, соответствующего потребности, и запускающий направленное поведение для присвоения этого объекта (если тот соответствует потребности).

Таким образом, говорить о мотивации сотрудников со стороны руководства организации, некорректно. В данном случае речь должна идти об управлении мотивацией работника, так как мотивация может возникнуть у работника и без внешнего воздействия [3].

Исходя из сказанного выше, мы можем выделить два типа мотивации и соответствующие им типы поведения:

- 1) внешняя мотивация и соответственно внешне мотивированное поведение;
- 2) внутренняя мотивация и соответственно внутренне мотивированное поведение.

Внешняя мотивация – это конструкт для описания поведения человека в ситуациях, когда факторы, инициирующие и регулирующие его, находятся вне

«Я» человека или вне его поведения. Достаточно того, что триггерные и регулирующие факторы становятся внешними, так всякая мотивация приобретает внешний характер.

Общепризнано, что внешняя мотивация основывается в первую очередь на поощрениях, вознаграждениях, наказаниях или других типах внешней стимуляции, которые инициируют и направляют желательное поведение или препятствуют нежелательному поведению.

Внутренняя мотивация – это конструкт, описывающий такой тип поведения, когда факторы, инициирующие и регулирующие его, возникают изнутри личностного «я» и полностью находятся внутри самого поведения человека. Внутренне мотивированные действия не имеют никаких вознаграждений, кроме самой деятельности. Люди занимаются этой деятельностью ради нее самой, а не ради внешнего вознаграждения. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения другой цели. Если сотрудник приходит домой и с энтузиазмом говорит, что сегодня поднимался интересный вопрос, и хочет получить больше информации для участия в завтрашнем обсуждении, то его поведение находится в рамках внутренне мотивированного поведения. В этом случае направленность на поиск информации вытекает из содержания самой деятельности и связана с интересом и удовольствием, сопровождающими процесс познания и открытия нового [2].

А если же сотрудник приходит домой и садится за незаконченную работу, так как у него поставлен дедлайн, то его поведение находится в рамках внешне мотивированного поведения.

Многочисленные исследования показали, что внешняя и внутренняя мотивация может существенно стимулировать поведение и существенно менять его направленность, иначе говоря, оказывать решающее влияние. Но одинаковы ли последствия этих двух видов мотивации для психического здоровья, познавательных процессов, эмоций и других сторон личности работника? Какую мотивацию следует использовать активнее, если мы хотим не только быстрого результата в виде мгновенного усиления интенсивности поведения или

немедленного изменения его направления, но заинтересованы в длительном и гармоничном развитии поведения, поведение личности? Давайте посмотрим на рисунок 1, чтобы найти ответы на эти вопросы.

Влияние внешней мотивации	Влияние внутренней мотивации
<i>Тенденция к продолжению деятельности</i>	
Внешне мотивированное поведение прекращается, как только исчезает внешнее подкрепление	Внутренне мотивированное поведение может продолжаться достаточно долго при отсутствии всяких видимых наград
<i>Предпочтение сложности и объема задания</i>	
Испытуемые предпочитают более простые задания. Они делают только то, что положено для того, чтобы получить награду	Предпочитают более трудные задания (оптимальной трудности)
<i>Степень алгоритмизации деятельности</i>	
Отрицательно сказывается на когнитивной гибкости; облегчает выполнение деятельности, требующей алгоритмического метода (умножение многозначных чисел, запоминание простых геометрических фигур, парное запоминание). Значительно ухудшает качество и скорость решения эвристических задач	Положительно влияет на когнитивную гибкость; облегчает выполнение деятельности, требующих эвристического метода (все виды творческих задач, не имеющих заранее данного алгоритма: завершить электрическую цепь, продолжить закономерность чисел и т.п.)
<i>Креативность</i>	
Подавляет креативность; способствует росту напряженности, уменьшает спонтанность	Способствует креативности
<i>Эмоции</i>	
При взаимодействии с другими преобладают отрицательные эмоции	Способствует получению удовольствия от работы; вызывает эмоции интереса и радостного возбуждения
<i>Самоуважение</i>	
Преобладание внутренней мотивации повышает самоуважение	

Рисунок 1 – Влияние внешней и внутренней мотивации на поведение и психические процессы

Исходя из данных в таблице, можно сделать вывод, что каждый вид мотивации имеет свои плюсы и минусы, оказывает различное влияние на психические процессы. Наиболее позитивно как на познавательные процессы, так и на личность в целом воздействует внутренняя мотивация. Внешняя мотивация может иметь преимущество при решении частных задач, работает она не повсеместно.

Эти данные требуют изучения внутренней мотивации и детального анализа факторов, способствующих и препятствующих ее выражению. Также важно различать индивидуальную и групповую мотивацию. Часто индивидуум и группа почти не существуют. То, что мотивирует конкретного сотрудника, иногда не является мотивацией для группы сотрудников. Причина этого явления в индивидуальности людей с разными мировоззрением, образованием, воспитанием, материальными и духовными ценностями. В мире нет абсолютно одинаковых людей, все мы очень разные. Поэтому для установления связи индивидуальной и групповой мотивации необходимо решить проблему сочетания индивидуальных и групповых целей и интересов.

В современных организациях следует правильно сочетать два этих вида мотивации, ведь только подойдя к вопросу об управлении мотивации сотрудника организации комплексно, можно получить отличный результат. В заключении можно сделать вывод, что грамотная мотивация персонала играет важную роль в эффективном управлении всей организацией.

Список литературы

1. *Ксенофонтова Х. С.* Компетенции управленческого персонала: теория и методология. М.: Креативная экономика, 2011. 181 с.
2. *Парабеллум А. А.* Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников. СПб.: Питер, 2013. 180 с.
3. *Шилов С.* Роль службы управления персоналом в осуществлении организационных изменений // Персонал-Микс. 2007. № 3. С. 8–11.

Глава 26. ВЛИЯНИЕ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН НА РАБОТУ АДМИНИСТРАЦИИ

К. В. Рябушкина, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Работа с населением – один из важных аспектов в деятельности органов власти всех уровней. Через обращения в муниципальные и городские органы граждане реализуют свое конституционное право принимать участие в управлении делами муниципального образования.

Административная деятельность в сфере общественной жизни обширна: земельные отношения, управление градостроительной деятельностью и рекламой, комитет по образованию, жилищная политика, управление мер социальной поддержки, комитет по спорту и молодежной политики, культура и туризм, и многое другое.

Согласно Федеральному закону № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» граждане, имеющие вопросы в сфере, относящиеся к работе администрации: личного характера, предложения, жалобы имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения, включая обращения объединений граждан, в том числе юридических лиц, в органы местного самоуправления и их должностным лицам [1]. Граждане имеют возможность обратиться в администрацию через: письменное обращение, личный прием и через сеть интернет.

Когда гражданин обращается с письменной форме в администрацию, обязан указать наименование органа местного самоуправления, в которое направляется данное обращение, либо ФИО соответствующего должностного лица и свои персональные данные, почтовый адрес по которому будет направлен ответ или уведомление о перенаправлении обращения, изложение сути обращения (предложения, заявления, жалобы) ставит личную подпись и дату на момент обращения, при необходимости прикрепить документы или их копии [2].

Обращение в электронной форме так и в письменной форме, должно содержать персональные данные лица предоставившего обращение, адрес электронной почты - если ответ должен быть направлен в электронной форме или почтовый адрес для направления в письменной форме, приложить к обращению необходимые документы и материалы в электронном виде, либо направить указные документы в письменной форме по почте [2].

В администрации прием в личном формате проводится их руководителями и должностными лицами. Информация о приемных днях и времени приема, доводится до сведения граждан на сайте администрации и стенде информации органов местного самоуправления. Гражданине, приходящие на личный прием, обязаны предъявить документ, удостоверяющий их личность.

Если было дано обращение устное данное в личном формате и изложенные в нем обстоятельства являются очевидными и не требуют дополнительной проверки, ответ на обращение с согласия гражданина может быть дан устно, о чем заносится в базу данных администрации. В других случаях дается письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов.

Принятое в ходе личного приема письменное обращение, регистрируется и рассматривается в течение 30 календарных дней если не установлен конкретный контрольный срок исполнения, срок исполнения обращения может быть продлен не более чем на 30 дней. Если в обращении содержатся вопросы, решение которых не входит в компетенцию органа местного самоуправления или должностного лица, гражданину дается разъяснение и направляются в муниципальные или городские органы в чью компетенцию входит данный вопрос. Гражданину может быть вынесен отказ в дальнейшем рассмотрении обращения, если ему ранее был дан ответ по существу поставленных в обращении вопросов [2].

На примере территориального управления Новохаритоновское рассмотрим влияние обращений граждан на работу администрации.

Таблица 1 – Информация о рассмотрении обращений граждан за период 2019–2021 гг.

Обращения граждан	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Всего поступило обращений, шт.	1874	2941	2856
Принято граждан на личном приеме, шт.	400	90	105
В том числе принято директором муниципального казенного учреждения, шт.	111	29	28
Всего рассмотрено обращений, шт.	1874	2941	2856

Исходя из показателей, указанных в таблице 1, можно сделать вывод, что за 2019 год поступило и обработано 1874 письменных обращений, из которых принято граждан на личном приеме 400 человек, в том числе принято директором администрации 111 человек. В связи с эпидемиологическими трудностями большую часть 2020 и 2021 года не было возможности принимать население в администрации, большая часть заявлений была подана через сеть Интернет.

За 2020 год поступило и обработано 2941 письменных обращений, из которых принято граждан на личном приеме 90 на начало года и директором администрации 29. За 2021 год поступило и обработано письменных обращений 2856, из которых принято граждан на личном приеме 105, в том числе принято директором администрации 28 [3]. Содержание поступивших обращений были разнообразны более 3500 вопросов. Основными из них были вопросы коммунального хозяйства, благоустройство территорий, земельные отношения, жилищная сфера, архитектура и строительство и другие.

По полученным заявлениям в 2020 году были выполнены работы по дезинфекции жилой зоны поселения, благоустройству дополнительных парковочных мест, работы по очистке водоема, работы по благоустройству уличного освещения, работы по ремонту внутренних дорог и многое другое. В 2021 выполнены следующие работы по принятым заявлениям дезинфекции жилой зоны поселения, опашка населенного пункта к пожароопасному сезону,

благоустройство нового стадиона, строительство и открытие «зимней горки», реконструкция детских площадок и другие виды работ.

Администрация поселения уделила особое внимание выездной форме работы с гражданами, для решения социально значимых вопросов местного значения проводились встречи должностных лиц с собраниями горожан. Данная форма работы предоставила возможность для коллективного обсуждения вопросов, нахождение компромиссов и принятие необходимых мер по их решению [3].

В администрации, в работе с обращениями граждан имеется ряд нерешенных проблем, которые требуют к себе особое внимание.

Одна из главных проблем большое число поступающих обращений устных, письменных и поступающих через сеть интернет. Жители ежедневно обращаются в администрацию для решения своих актуальных вопросов. Вытекающая из этой проблемы и не маловажная - проблема трудовых кадров, чтобы принять такое количество обращений, рассмотреть каждый вопрос обращения и дать письменный ответ должностных лиц катастрофически не хватает.

Для решения указанных выше наиболее важных проблем предлагаю выполнение следующих мероприятий. Проведение консультативно-обучающих собраний пришедших в специальность для должностных лиц, а также проводить повышение квалификации в сфере инновационных технологий, повышение государством правовой грамотности населения.

Список литературы

1. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (ред. от 27.12.2018).
2. Постановление от 31.12.2019 № 2380 «Об утверждении Регламента рассмотрения обращения граждан в Администрации Раменского городского округа» (дата обращения 17.04.2022).
3. Официальный портал Раменского городского округа. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ramenskoye.ru/> (дата обращения 08.04.2022).

Глава 27. ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ТЕНДЕНЦИИ УКРУПНЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ НА ИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

Е. М. Соловарова, Ю. Б. Голикова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Тенденция укрупнения муниципальных образований в Российской Федерации пришла на смену тенденции увеличения количества мелких муниципальных образований с целью приближения местной власти к народу, которая прослеживалась в период с 2003–2017 гг. В течение этого времени количество муниципальных образований в Российской Федерации увеличилось в более чем 2 раза.

Данное преобразование проходило в сжатые сроки и без должного учета мнения специалистов, без поддержание необходимыми финансово-экономическими мероприятиями. В результате произошло то, что должно было. Многие муниципальные образования были не в состоянии решать вопросы местного значения, предоставлять населению услуги должного качества. А именно эти критерии должны являться основой территориального устройства местного самоуправления [2]. Именно по этой причине мы сейчас наблюдаем обратный процесс в муниципальном реформировании – укрупнение муниципальных образований, который ведет к минимизации их количества. В период с 01.01.2018 по 01.01.2021 количество муниципальных образований в РФ заметно сократилось, что мы видим на графике, представленном на рисунке 1 [5].

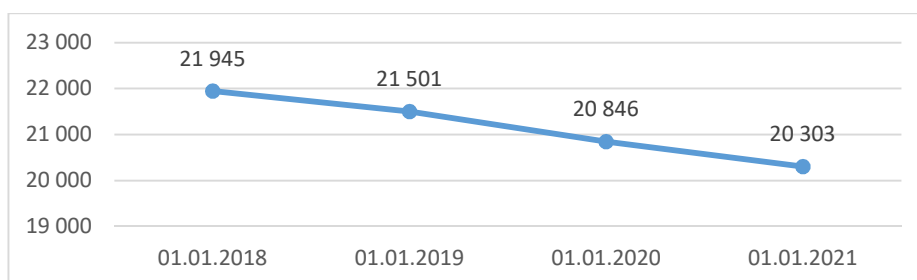


Рисунок 1 – Изменение количества муниципальных образований в Российской Федерации в период 01.01.2018–01.01.2021

А какое же влияние оказывает данная тенденция на социально-экономическое развитие муниципального образования, которое претерпело реформу?

Для примера взят городской округ Озеры Московской области, который был объединен с Коломенским городским округом в 2020 г. по решению Московской областной Думы и стал подчиняться администрации данного округа [1].

Рассмотрим основные социально-экономические показатели г. о. Озеры до и после объединения.

Изменения уровня населения до и после объединения с г. о. Коломна за 2018–2021 г. представлены на рисунке 2.

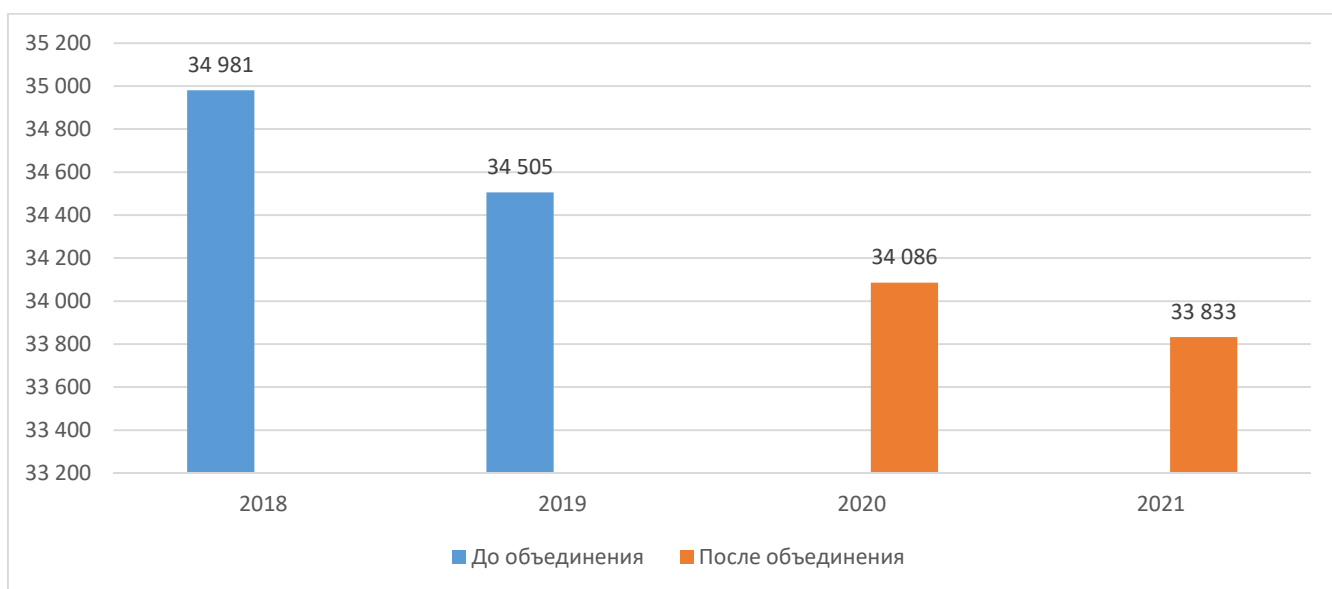


Рисунок 2 – Численность населения городского округа Озеры в период 2018–2021гг. (чел.) [4]

Из диаграммы видно, что уровень населения падает из года в год. Причиной данного явления может служить экономическая неразвитость города, малое количество рабочих мест, маленькая заработная плата, а также сокращение штата во многих местных отделах государственных и муниципальных организаций с переносом части их деятельности в город Коломна. За счет чего рабочим приходится искать работу в близлежащих городах, переезжать туда на постоянное место жительства.

Рассмотрим теперь уровень отгруженных товаров, а также количество выполненных работ и услуг силами предприятий городского округа за период 2018–2021 гг., который представлен на рисунке 3 [4].

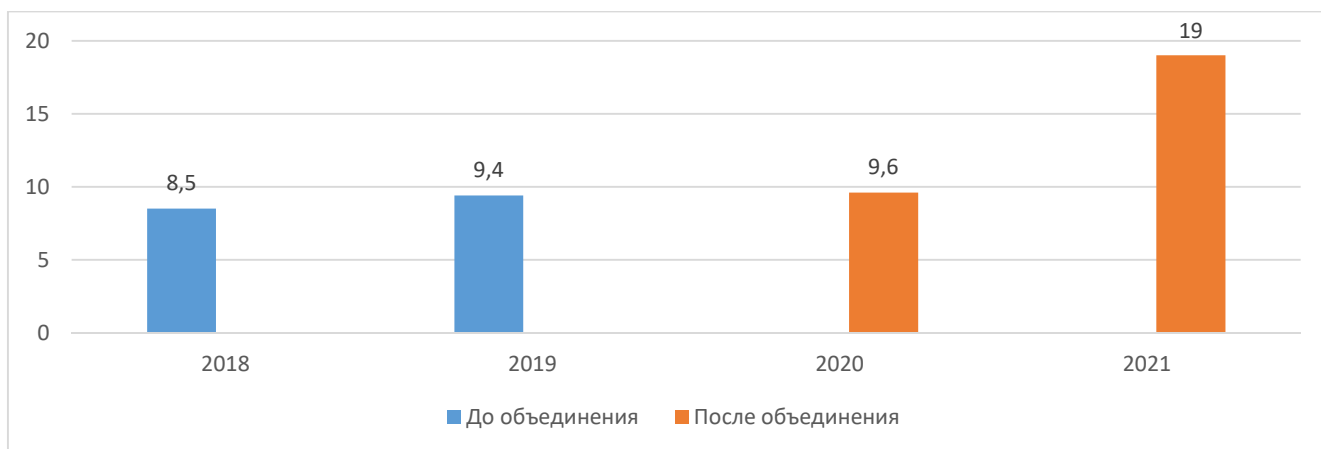


Рисунок 3 – Количество отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами за 2018–2021гг. (млрд. руб.)

Из диаграммы видно, что уровень отгруженных товаров, выполненных работ и услуг собственными силами резко поднимается. Данное явление может происходить за счет поступления большего количества заказов из вне на обрабатывающие производства, так как у Коломенского городского округа имеется большее количество связей и авторитет, чем у бывшего Озерского. Также администрация Коломенского г. о. более активно занимается развитием производств, поддержкой предприятий и малого бизнеса, составляя и осуществляя различные муниципальные программы в этой области.

Рассмотрит теперь уровень занятости населения и среднюю заработную плату за период 2018-2021 годов, которые представлены в таблице 1 [4].

Таблица 1 – Численность и среднемесячная заработная плата работников организаций в городе Озеры за 2018–2021 гг.

Годы Показатели	Единицы измерения	2018	2019	2020	2021
Количество занятых	человек	6632	6428	6324	5981
Среднемесячная заработная плата работников организаций	тыс. рублей	38 729,4	41 451,1	44 365,3	48 515,2

Из таблицы мы видим уменьшение количества рабочих на предприятиях города в выбранный период. Такой спад связан с сокращением штата во многих местных отделениях государственных и муниципальных организаций.

Но можно отметить положительную тенденцию подъема уровня заработной платы на данных предприятиях, скачок которого произошел в 2021 г. Этот скачок зависит от уровня инфляции, который в данном году вырос с 4,91 в 2020 до 8,39 в 2021 г. [3].

Большое влияние на экономику муниципального образования оказывает розничная торговля. Она создает устойчивую инфраструктуру в регионах и по всей стране, вытесняет более слабые мелкие предприятия, решает проблему безработицы за счет того, что требует много рабочей силы для своего функционирования. Рассмотрим уровень розничной торговли в г. о. Озеры за 2018–2020 гг., который представлен на рисунке 4 [4].

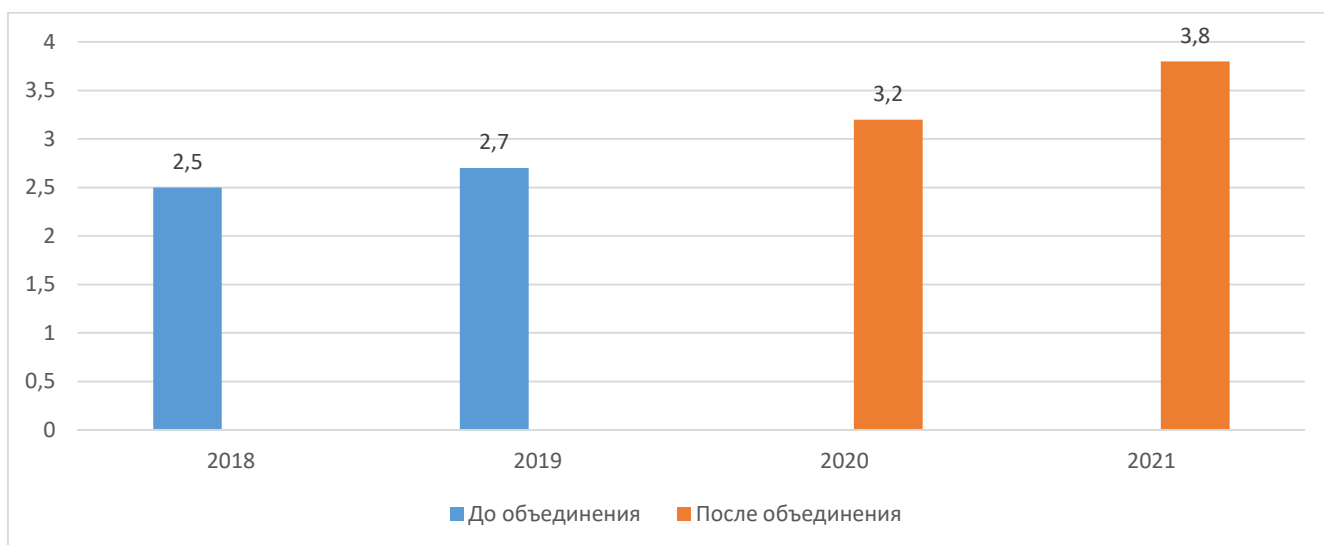


Рисунок 4 – Оборот розничной торговли в городском округе Озеры за 2018–2021 гг. (млрд. руб.)

Из диаграммы видно, что оборот розничной торговли в городе Озеры резко возрос в период 2020–2021 гг., т.е. после объединения с г. о. Коломна. Это произошло за счет открытия в городе большого количества сетевых магазинов («Пятерочка», «Вайлдберриз», «Озон» и так далее). Это положительное изменение, так как появилось много рабочих мест для жителей города и близлежащих населенных пунктов.

Еще одним влиятельным фактором для экономики любого муниципального образования является количество инвестиций. Данный фактор влияет на развитие инфраструктуры, производств и общее благополучие граждан и муниципального образования в целом. Количество инвестиций в основной бюджет города Озер в период 2018–2021 гг. представлен на рисунке 5 [4].

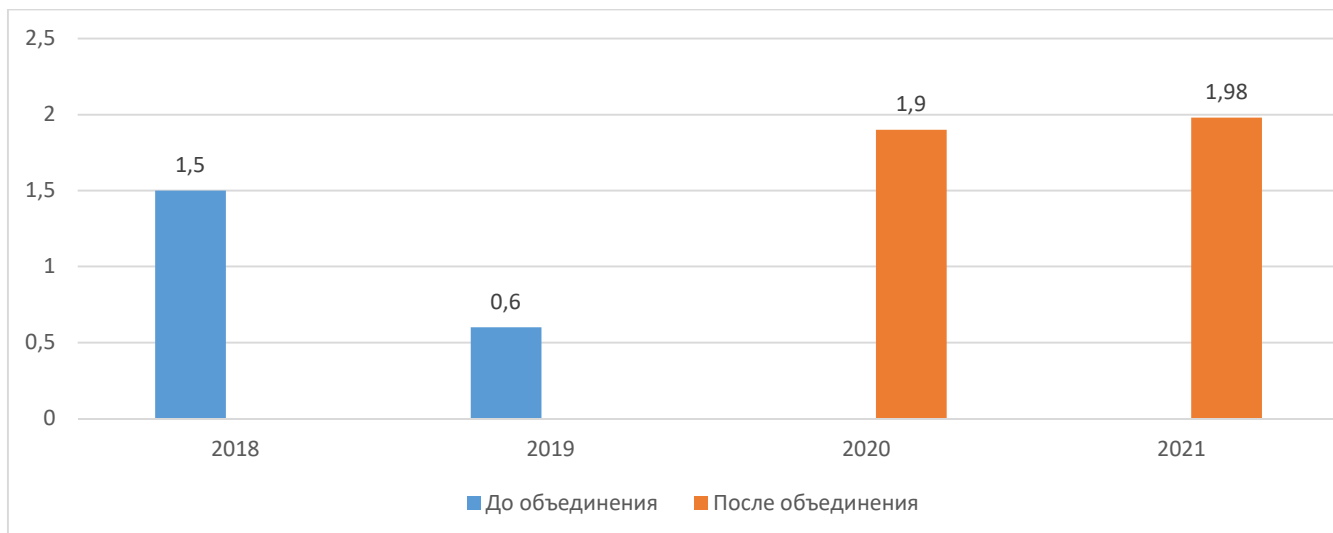


Рисунок 5 – Количество инвестиций в основной капитал города Озер за 2018–2021 гг. (млрд. руб.)

Видно, что уровень инвестиций после объединения с городским округом Коломна резко возрос. Этому способствовало открытие новых площадок розничной торговли, расширению старых, которые инвестируют свои средства в бюджет города, улучшая социально-экономический климат в нем.

Подводя итог вышесказанного, можно сделать вывод, что объединение городского округа Озеры и городского округа Коломна пошло городу Озеры на пользу, так как увеличилось количество рабочих мест, инфраструктура, инвестиционный климат и связь между округами, что в дальнейшем приведет к процветанию города. На территории города находится большое количество пустующих производственных помещений, которые при грамотной работе администрации и привлечению представителей крупных производственных предприятий могут вновь заработать, наполниться оборудованием, работниками, что повлечет открытие новых рабочих мест и увеличению инвестиционной привлекательности города.

После объединения на территории города Озеры было открыто, отремонтировано и благоустроено несколько парков, отремонтированы здания медицинских учреждений и так далее.

Но есть и минусы объединения – это резкое сокращение штата в нескольких муниципальных и местных государственных организациях за счет переноса их деятельности в отделения данных организаций в городе Коломна. Данное явление лишило работы многих жителей города. Это может повлечь отток населения в близлежащие города в поисках работы.

Таким образом, тенденция укрупнения муниципальных образований, их объединение с более крупными муниципалитетами и ее влияние на их социально-экономическое развитие – явление двойное. С одной стороны, укрупнение может привести к большей развитости подчиненных муниципальных образований, их процветанию за счет авторитетности главенствующего образования, эффективной и грамотной работе ее администрации. Как в примере с городом Озеры.

С другой стороны, данная тенденция отодвигает населения муниципального образования от органов власти. А при неграмотности, неготовности органов управления к масштабной работе над своей укрупненной территорией, неправильной политике социально-экономического развития, например, при акцентировании внимания только на центральный район округа, подчиненные муниципальные образования могут прийти в запустение и потянуть за собой и главенствующее.

То есть, главным в этой тенденции является готовность и грамотность муниципальных органов власти, которые смогут взять под свое крыло другие муниципальные образования, эффективно построить работу и развить их.

Список литературы

1. О преобразовании городского округа Озеры Московской области и Коломенского городского округа Московской области, о статусе и установлении границы вновь образованного муниципального образования [Электронный ресурс]: закон Московской области № 181/2020-ОЗ. URL: <https://www.mosoblduma.ru/Z>

2. *Благов Ю. В.* Укрупнение муниципальных образований в крупнейшее время // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка», 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ukrupnenie-munitsipalnyh-obrazovaniy-v-noveyshee-vremya/viewer>

3. Инфляция в России. [Электронный ресурс]. URL: <https://уровень-инфляции.рф>

4. Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Москва и Московской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://mosstat.gks.ru/statistic>

5. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru>

Глава 28. РОЛЬ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН В ФОРМИРОВАНИИ ДОВЕРИЯ К ВЛАСТИ

С. В. Титаренко, Ю. Б. Голикова

*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Обращения граждан являются одним из важных источников информации о социально-экономическом положении, настроении и потребностях граждан. Также все это способствует усилению контроля граждан за деятельностью органов местного самоуправления, борьбе с коррупцией и другими недостатками в их работе. Таким образом, обращения отражают социальную активность и доверие граждан к политическим взглядам.

Правовой основой организации работы с обращениями граждан в муниципальных образованиях является Конституция РФ, ФЗ Российской Федерации от 02 мая 2006 г. ФЗ–№ 59 [1], законодательство субъектов Российской Федерации, регулирующее порядок рассмотрения обращений граждан в органы МСУ, уставы муниципальных образований и муниципальные правовые акты, регламентирующие работу с обращениями граждан.

Все обращения граждан в органы местного самоуправления выполняют три важнейшие функции, представленный на (рисунке 1)

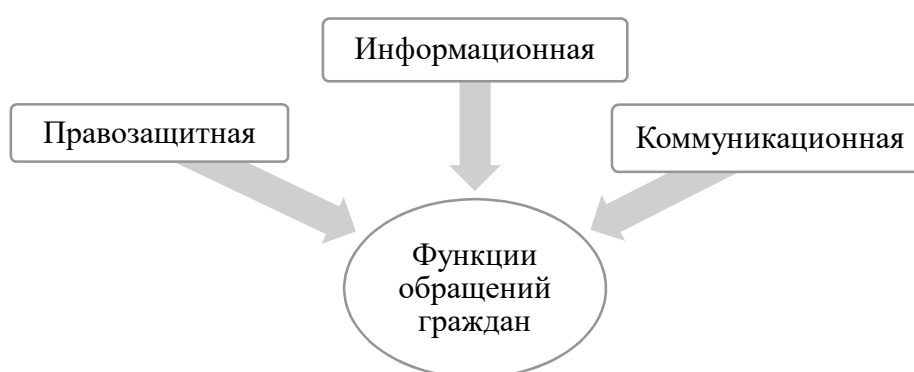


Рисунок 1 – Функции обращений граждан в органы местного самоуправления

Функции, представленные на рисунке 1, заключаются в следующем:

– правозащитная функция, сущность которой заключается в том, что обращения как юридический институт являются одним из средств защиты прав

граждан: они позволяют предупредить правонарушение, а если оно уже совершено, устранить его последствия и восстановить нарушенное право;

– информационная функция, которая состоит в том, что обращения граждан являются ценнейшим источником сведений для государственного аппарата о проблемах граждан;

– коммуникационная функция, которая заключается в том, что обращения граждан могут быть средством коммуникации между государством и гражданами, служить своего рода каналом воздействия, с помощью которого граждане смогут, так или иначе, воздействовать на властные решения, участвовать в процессе их принятия [2].

Государственные органы, органы местного самоуправления и должностные лица осуществляют в пределах своей компетенции контроль за соблюдением порядка рассмотрения обращений, анализируют содержание поступающих обращений, принимают меры по своевременному выявлению и устранению причин нарушения прав, свобод и законных интересов граждан. Лица, виновные в нарушении Федерального закона «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Обращения граждан являются одной из важнейших форм их роли в местном самоуправлении, осуществлении «обратной связи» с населением на принимаемые решения органов муниципального управления на территории муниципального образования.

Основная цель организации работы с обращениями граждан - обеспечить практический механизм реализации конституционного права граждан на обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

Своевременное и качественное разрешение проблем, содержащихся в обращениях, несомненно, способствует удовлетворению нужд и запросов гражданского общества, снятию напряженности в обществе, повышению авторитета власти и администрации, укреплению ее связи с населением.

Доверие является одним из актуальных вопросов социально-политических наук. Данный феномен выступает социальным механизмом, способным обеспечивать социальный порядок. Рассматривая уровни доверия, важно отметить теоретическое обоснование различий в них. Так, Э. Гидденс различает два типа отношений доверия – личные обязательства и безличные обязательства. Им соответствуют два вида доверия – личностное (по отношению к другим индивидам) и институциональное (по отношению к абстрактным системам и социальным институтам).

Основа доверия между индивидами – ответственность и соучастие. Институциональное доверие (к абстрактным системам), сформировавшееся в современную эпоху, обеспечивает надежность в повседневности. Доверие распространяется на экономические и политические отношения, социальные институты и организации, влияет на социальный порядок в целом. «...Например, можно доверять принципам демократии, правительству, государственному страхованию, национальной валюте, научному и профессиональному знанию».

В России всегда отмечался низкий уровень институционального доверия к политическим институтам, который проявляется от повседневных отношений, заканчивая взаимодействием с органами власти. Большая часть форм недоверия исходит от проблем взаимодействия государства и общества. Может причина данной проблемы кроется в недооценке одного из значимых институционально-коммуникационных каналов взаимодействия населения и государства – обращения гражданина в органы государственной власти.

С помощью обращений происходит «диалог» государства и гражданина, так как в обращениях могут отражаться не только интересы автора обращения, но и других граждан или интересов всего общества. Большинство обращений составляют жалобы и заявления, а именно за этими понятиями скрываются нарушенные или нереализованные права, которые официально установлены в законодательстве Российской Федерации.

Разумеется, власть не в состоянии учитывать обращения всех и каждого, но их число по одной и той же проблеме способно заставить ее не просто принять

решение об устранении конкретного нарушения, исправлении конкретного недостатка, но обратить внимание на проблему в масштабах страны. Кроме того, граждане, стремясь обезопасить себя от нарушений своих прав, одновременно способствуют тому, чтобы устранить и причины этих нарушений, дабы они не повторялись в будущем.

Рассмотрим уровень доверия граждан к деятельности общественных институтов по статистике ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения) в таблице 1 и таблице 2.

Таблица 1 – Одобрение деятельности общественных институтов [3]

	31.12.2021	31.01.2022	28.02.2022	31.03.2022
Российская армия, %	75	74.5	77.8	80.9
РПЦ, %	52.3	56.5	57.1	59.8
Правоохранительные органы, %	42.3	48.7	50.6	55.4
СМИ, %	37.9	45.6	44.3	45.5
Общественная палата, %	29.7	33.7	36.4	38.8
Судебная система, %	29.6	35.7	33.5	36.2
Политические партии, %	34	31.1	34.1	34.7
Профсоюзы, %	26.7	30.1	31.1	27
Оппозиция, %	27.3	28.5	30.1	26

Из таблицы 1 видно, что рост престижа Вооруженных Сил и привлекательности военной службы в последнее время позитивно сказывается на общественном мнении и поддержке населением страны, как российской армии, так и руководства Минобороны России, что нельзя сказать профсоюзах. Оппозиция также не одобряется гражданским обществом, а это значит, что чуть больше 70% общества поддерживает идеологию государства.

Таблица 2 – Результаты доверия граждан [3]

Что же говорят рейтинги? Исходя из таблицы 2, по данным исследования степени доверия граждан к органам власти пользуется средним уровнем доверия.

	31.12.2021	31.01.2022	28.02.2022	31.03.2022
В целом устраивает, %	29	38	31	42
Отчасти устраивает, отчасти нет, %	26	29	28	28
В целом не устраивает, %	39	28	35	22
Затрудняюсь ответить, %	6	5	6	8
Индекс, п.	16	39	24	48

Это тревожный симптом. Необходима системная работа с социальными

институтами, влияющими на формирование институционального доверия к публичной власти.

Для улучшения работы с обращениями граждан можно предложить следующие рекомендации:

- совершенствование нормативно-правовых аспектов;
- разработку мер по работе с правовой грамотностью населения, так как большинство обращений отправляются в органы власти, не отвечающие за решение этой проблемы, что замедляет процесс обработки обращения;
- увеличение количества информации в отчетах о проведенной работе с обращениями граждан;
- проведение мероприятий, нацеленных на разъяснения значимости роли обращений граждан.

Обращение граждан являются одним из наиболее важных средств осуществления и охраны прав личности, укрепления связей государственного аппарата с населением. Обращение способствует усилению контроля населения за деятельностью органов государственной власти и местного самоуправления.

Список литературы

1. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: https://legalacts.ru/doc/59_FZ-o-porjadke-rassmotrenija-obrawenij-grazhdan-rossijskoj-federacii/
2. Колоткина О. А., Морозова А. С., Ягофарова И. Д. Теория государства и права. М.: Проспект, 2020. 536 с.
3. Официальный портал Всероссийского центра изучения общественного мнения. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/ratings>

Глава 29. УСЛОВИЯ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

И. В. Шабловская, Л. В. Широкова
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Эффективность управления региональной молодежной политикой – это некий комплексный показатель результативности субъектов региональной молодежной политики в процессе ее реализации, показывающий соотношение между конкретными достигнутыми результатами и ресурсными затратами (например, социально-экономическая эффективность) [6], устанавливающий соответствие между результатами и тем проблемным полем, на решение которого были направлены основные усилия на этапах выработки и реализации молодежной политики.

По мнению исследователя Т. А. Тончу [8], эффективность региональной молодежной политики зависит от позиции различных органов власти, от уровня жизни всех слоев населения российского общества. Результаты политических и социально-экономических реформ влияют на формы и методы, а также на эффективность молодежной политики.

Условиями, обеспечивающими эффективность молодежной политики являются:

- адекватность избранной модели молодежной политики социальными реалиями;
- обеспечение молодежной политики реальной социальной базой;
- социально ориентированные интересы субъектов молодежной политики;
- соответствие организационных структур молодежной политики решаемым задачам;
- активность взаимодействия структур молодежной политики со всеми заинтересованными сторонами;
- результативность взаимодействия различных ветвей и уровней молодежной политики между собой;

- профессионализм управленческого персонала молодежной политики;
- учет специфики реализации молодежной политики на различных уровнях (федеральном, региональном, местном);
- идеологическое и теоретико-методологическое обеспечение молодежной политики;
- система оценки эффективности молодежной политики;
- социальный мониторинг в сфере молодежной политики с использованием обоснованной системы индикаторов для отслеживания динамики явлений и процессов молодежной политики [3].

С точки зрения оценки эффективности государственного управления в молодежной сфере, на наш взгляд, более продвинуты исследования таких авторов как Должиков В. А., Казарян И. Р., Арчакова Ю. Р., Касаткина Е. А., Герасимова М. А. [1, 3, 4], в которых представлены систематизированные методические подходы к оценке эффективности молодежной политики, на основе следующей классификации: 1) подходы, основанные на анализе социальных эффектов от реализации программ; 2) подходы, ориентирующиеся на расчет эффективности экономических издержек и соотносящие полученные результаты с потребленными ресурсами; 3) комплексные подходы, опирающиеся на определение социальных результатов программ и анализ их по произведенным расходам, с учетом достигнутых заявленных политических целей [5].

Структурируя обобщенное определение эффективности молодежной политики, можно выделить взаимосвязи между целями, результативными показателями и ресурсным обеспечением, за счет которого достигаются цели определенных направлений молодежной политики посредством применения тех или иных технологий государственного управления. Результативность молодежной политики свидетельствует о ее эффективности [2]. Подходы к исследованию эффективности молодежной политики должны также включать анализ ее внутренней структуры, в части технологических аспектов, составляющих данную структуру.

Рассмотрим группу показателей – эффективность экономическую как отношение изменения какого-либо показателя, характеризующего экономическую систему, к затраченным усилиям (материальным, финансовым, человеческим, временным и т.д.).

Показатели безработицы по возрастным группам молодежи.

Необходимо обеспечить сокращение безработицы по всем возрастным группам молодых людей, обеспечив занятость городского и сельского населения. Сельское население больше подвержено сезонной безработице (то есть нуждается в трудоустройстве в межсезонье), а городское население больше всего страдает от структурной безработицы (то есть требует своевременной переквалификации и переучивания на востребованные рынком специальности) [6].

Среднее время поиска работы по возрастным группам молодежи.

Очевидно, что необходимо сокращение среднего времени поиска работы по возрастным группам молодежи за счет более полной информированности о вакансиях, большей мобильности населения и большей адаптации регионов, предоставляющих вакансии, к приему и создания достойных условий для жизни приезжей молодежи. Минимальная жилая площадь (количество комнат) на члена молодой семьи.

Наличие качественного и доступного жилья и его параметры определяют сам факт существования молодой семьи. Следует увеличить обеспеченность жилыми помещениями молодых семей либо за счет достаточного количества, арендованного доступного по ценам жилья, либо за счет недорогой ипотеки для молодой семьи на первичном или вторичном жилищном рынке.

Показатель минимального дохода на члена молодой семьи.

Молодая семья в силу своего непродолжительного возраста, многоаспектного развития и рождения детей крайне нуждается в финансовых, материальных, информационных и иных ресурсах [7]. Поэтому минимальный уровень дохода, приходящего на члена молодой семьи, должен быть выше, чем аналогичный показатель для обычной семьи.

Показатель уровня профессиональной подготовленности молодежи по возрастам.

Молодые люди выбирают доступный для них уровень профессиональной подготовленности (высшее профессиональное, среднее профессиональное, среднее образование) для освоения смежных и дополнительных профессий, востребованных на рынке.

Таким образом, в данной статье обоснованы экономические и социальные показатели эффективности государственного управления в сфере молодежной политики, которые нужно рассматривать во взаимосвязи с потребляемыми ими ресурсами.

Эффективность молодежной политики разрабатывается путем взаимодействия субъектов молодежной политики, которые указывают на взаимодействие между конкретными результатами и ресурсными затратами (социально экономическая эффективность). Молодежная политика может считаться эффективной в случае, если был достигнут положительный эффект, и он превышает отрицательные и побочные результаты, то есть существуют определенные проблемные направления, которые требуют непосредственного вмешательства. Именно для этого и разрабатывается система плановых мероприятий, так как она будет искоренять негативные начала среди молодежи, перенаправлять их в другое русло и создавать тем самым положительный результат.

Список литературы

1. *Должиков В. А.* Оценка эффективности государственного управления молодежной политикой // Энигма. 2021. № 29–2. С. 28–31.
2. *Должиков В. А.* Оценка эффективности государственного управления молодежной политикой // Энигма. 2021. № 29–1. С. 160–163.
3. *Казарян И. Р., Арчакова Ю. Р.* Эффективность молодежной политики // Аспирант. Приложение к журналу Вестник Забайкальского государственного университета. 2020. Т. 14. № 2. С. 32–35.
4. *Касаткина Е. А., Герасимова М. А.* Оценка эффективности управления молодежной политикой в регионе // Наука Удмуртии. 2021. № 2 (94). С. 122–130.
5. *Кондрашова Н. Г.* Применение программно-целевого подхода для повышения эффективности реализации региональной молодежной политики // Modern Economy Success. 2022. № 1. С. 173–179.

6. Ручкин А., Латыпов Р., Юрченко Н. Анализ эффективности реализации молодежной политики в муниципальном образовании // Государственное управление и государственная служба. 2021. № 4. С. 38–50.

7. Сайганова Е. В. Анализ эффективности молодежной политики на территории региона: проблемы и перспективы // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 68–6. С. 100–103.

8. Тончу Т. А. и др. Молодежь и государство: обеспечение будущего России. Туапсе, 2002. 124 с.

Список литературы и источников

1. Баранова Ю. В. Управление спортом. СПб.: Питер, 2019. 27 с.
2. Братановский С. Н. Государственное управление физической культурой и спортом. М.: Дрофа, 2018. 98 с.
3. Виноградов П. А. О современной концепции развития физической культуры и спорта // Современные проблемы и концепции развития физической культуры и спорта. Часть I. Челябинск: УрГАФК, 2018. 289 с.
4. Гуськов С. И. Государство и спорт. М.: Фагот, 2019. 91 с.
5. Гуськов С. И. Местные органы власти и спорт. М.: Просвещение, 2018. 73 с.
6. Елисеева О. А. Менеджмент: пособие для студентов. М.: Просвещение, 2018. 96 с.
7. Жолдак В. И. Управление в сфере физической культуры и спорта. М.: Дрофа, 2018. 165 с.
8. Золотов М. И. Формирование ресурсного обеспечения массового спорта: диссертация ... доктора экономических наук: 08.00.05. Москва, 2003. 304 с.
9. Михайлова Т. В. Менеджмент в спорте. М.: Дрофа, 2019. 104 с.
10. Полякова И. С. Проблемы управления в сфере физической культуры и спорта // Материалы VI Круглого стола. Малаховка: 2018. 140 с.
11. Положение о Всероссийском Физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО), 2019. 56 с.
12. Толмачев С. А. Спортивная политика на муниципальном уровне. М: ЭКСМО – пресс, 2019. 60 с.
13. Соколов А. С. О муниципальной спортивной политике [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http:// www.infosport.ru](http://www.infosport.ru)
14. Косова Ю. Современное состояние отрасли физической культуры и спорта и пути ее реформирования // Транспортное дело России. М., 2019. № 2. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.morvesti.ru/archiveTDR/element.php>
15. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>
16. Базалий Р. В. Развитие мотивации студентов в условиях дистанционного обучения // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/03PDMN320.pdf>
17. Кононыхина О. В. Мотивация студентов при дистанционном обучении. Сибирский государственный университет путей сообщения. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-studentov-pri-dstantsionnom-obuchenii/viewer> (дата обращения 08.05. 2022).
18. Электронный ресурс «vc.ru» / Опыт 100 российских вузов: где и как организовать онлайн-обучение? [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/services/329034-opyt-100-rossiyskih-vuzov-gde-i-kak-organizovat-onlayn-obuchenie> (дата обращения 08.05.2022).

19. Электронный ресурс «SEOnews» Как выбрать платформу для онлайн-обучения: мнение 100 российских вузов. URL: <https://www.seonews.ru/analytics/kak-vybrat-platformu-dlya-onlayn-obucheniya-mnenie-100-rossiyskikh-vuzov/> (дата обращения 08.05.2022).
20. *Маслов Е. В.* Управление персоналом: технология и идеология // Организационная психология. 2018. № 8. С. 12–14.
21. *Хлынина А. Ю., Тиньков С. А., Тинькова Е. В.* Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом // Дельта науки. 2017. № 1. С. 42–44.
22. *Бреев Б. Д.* Безработица в современной России: монография. М.: Наука, 2020. 518 с.
23. Анализ занятости и безработицы в России. [Электронный ресурс]. URL: <https://schetuchet.ru/analiz-zanyatosti-i-bezraboticy-v-rossii-2019/>
24. Гражданский кодекс РФ (ГК РФ) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (действующая редакция) // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/popular/bankrupt>
25. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (действующая редакция) // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/popular/bankrupt/>
26. Федеральный закон № 114-ФЗ от 27.06.2002 «О противодействии экстремисткой деятельности» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://zap-degunino.mos.ru/ads/detail/7585907.html>
27. Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079/
28. *Афанасьев В. Г.* Социальная информация и управление обществом. М., 1975.
29. *Де Калувэ Л., Маркс Э., Петри М.* Развитие школы: модели и измерения. Калуга, 1993. 239 с.
30. *Демиденко Г. А.* Стратегический менеджмент в системе образования: Учеб. пос. К.: МАУП, 1999. 174 с.
31. *Попов Г. Х.* Проблемы теории управления. М., 1970. 129 с.
32. *Шамова Т. И.* Исследовательский подход в управлении школой // Педагогика. 1984. №9. С. 42–47.
33. *Шамова Т. И., Давыденко Т. М.* Управление образовательным творчеством в адаптивной школе. М., 2001. 384 с.
34. *Якиманская И. С.* Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М., 1996. 95 с.
35. *Ямбург Е. А.* Школа для всех: адаптированная модель. М.: Новая школа, 1997. 352 с.
36. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок от 01.07.2020 № 1-ФКЗ) // Консультант Плюс.

37. Устав Раменского городского округа Московской области, принятый решением Совета депутатов Раменского городского округа Московской области от 22.01.2020 №1/1-СД [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/561775258>

38. *Исопескуль О. Ю.* Алгоритм управления организационной культурой на современном российском предприятии // *Ars Administrandi*. 2012. № 3. С. 36–46.

39. *Одегов Ю. Г., Сидорова В. Н.* Организационная культура: учебное пособие. М.: КноРус, 2013. 272 с.

40. *Мингалева Ж. А., Широнова Е. М.* Преобразование организационной культуры // *Креативная экономика*. 2013. № 1. С. 102.

41. *Конталев В. А.* Управление персоналом: Основы теории организационной культуры: учебное пособие. М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2008. 254 с.

42. *Шамис А. Л.* Модели поведения, восприятия и мышления: учебное пособие. М., Саратов: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2020. 276 с.

43. *Гермес К. Г.* Автоматизация деятельности муниципальных учреждений здравоохранения // *Инновационные технологии управления и права*. 2015. № 3.

44. *Матвеев В. В.* Совершенствование управления персоналом учреждений культуры на основе проектного подхода // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС*. 2020. № 4.

45. *Медякова Е. М., Морозова А. И.* Современные вопросы управления моделированием карьерного трека муниципальных служащих // *Муниципалитет: экономика и управление*. 2020. № 3.

46. *Полосухина М. В., Тронина А. Д.* Пути совершенствования системы управления персоналом муниципальной службы // *Ars Administrandi*. Искусство управления. 2012. № 4.

47. *Чарина А. М.* Управление мотивацией в системе государственной службы // *Вопросы управления*. 2019. № 2.

48. *Курский В. А., Ермолаев Д. В., Наташкина Е. А.* Роль государственного и муниципального управления в формировании и управлении промышленными кластерами с учетом инновационности // *Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки*. 2015. № 2-1. С. 207–212.

49. *Гребенщиков Г. Ф.* Муниципальная система образования и ее информационно-предметная среда. Таганрог: Лукоморье, 2006. С. 210.

50. *Ероян А. Е.* Особенности системы управления сферой образования на региональном уровне и пути ее совершенствования // *Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 5. Экономика*. 2016. № 1(175). С. 107.

51. *Кутафин О. Е., Фадеев В. И.* Муниципальное право Российской Федерации. М.: Проспект, 2017. С. 345.

52. *Курский В. А., Ермолаев Д. В., Наташкина Е. А.* Роль государственного и муниципального управления в формировании и управлении промышленными кластерами с учетом инновационности // *Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки*. 2015. № 2-1. С. 208.

53. *Речкин Д. Н.* Российская модель управления: социокультурные факторы формирования и специфика. Монография. Волгодонск: ВПО, 2009. 176 с.

54. *Артюхова Т. Ю., Шелкунова Т. В.* Психология саморазвития: учебное пособие. Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский федеральный университет. Красноярск: Сибирский федеральный ун-т; Лесосибирск: Лесосибирский пед. ин-т – филиал СФУ, 2017. 223 с.

55. *Горбатова О. А.* Специфика управления образовательным процессом в ДОО // Развитие современного образования: от теории к практике. 2017. С. 79–83.

56. *Грибанова М. В.* Реализация системно-деятельностного подхода в условиях моделирования и проектирования образовательного процесса ДОО // Актуальные вопросы психологии и педагогики в современных условиях сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2017. С. 146–154.

57. Дошкольная педагогика с частными методиками: учебное пособие для студентов высших образовательных учреждений профиля подготовки «Дошкольное образование» / Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет»; [авторы-составители: Аблитарова А. Р. и др.]. Симферополь: ИП Хотеева Л. В., 2017. 343 с.

58. Дошкольная педагогика: учебно-методический комплекс по дисциплине: практикум / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова»; [составители: Горбунова О.Ф, Золотухина И.П]. Абакан: Хакасский гос. ун-т им. Н. Ф. Катанова, 2017. 86 с.

59. *Ефимова Н. С., Плаксина Н. В., Ефимова Е. С.* Психология и педагогика высшей школы: учебное пособие. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева. М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2019. 148 с.

60. *Кормакова В. Н., Кролевецкая Е. Н., Клепикова А. Г.* Основы педагогики: учебное пособие. Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет». Белгород: Белгород НИУ «БелГУ», 2017. 133 с.

61. Общая педагогика: учебное пособие: / [авторы-составители Т. Н. Таранова, А. А. Гречкина]; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. 150 с.

62. Педагогика достоинства: идеология дошкольного и дополнительного образования / Министерство образования и науки Российской Федерации,

Федеральный институт развития образования; под общей редакцией А. Г. Асмолова. М.: Федеральный ин-т развития образования, 2017. 159 с.

63. *Петрова Н. П.* Психология и педагогика: учебное пособие. Министерство сельского хозяйства РФ, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина». Краснодар: КубАУ, 2019. 123 с.

64. Реализация идей В. А. Сухомлинского в теории и практике современного образования (к 100-летию со дня рождения): Международная научно-практическая конференция, Оренбург, 15–17 мая 2018 г. / Министерство образования и науки Российской Федерации, Институт стратегии развития образования Российской академии образования, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет»; Министерство образования Оренбургской области; [научный редактор Рындак В. Г.]. Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2018. 227 с.

65. *Фетискин Н. П.* Психологические основы гендерных исследований: учебное пособие. Министерство образования и науки Российской Федерации, Костромской государственной университет. Кострома: КГУ, 2017. 546 с.

66. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (дата обращения: 06.04.2022).

67. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 06.04.2022).

68. *Мельников С. В., Люткене Г. В.* Технологии социальной работы: учебное пособие для СПО. Саратов: Профобразование, 2021. 120 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/102335.html> (дата обращения: 06.04.2022).

69. *Рыбак Е. В., Федулова А. Б., Цихончик Н. В.* Технология социальной работы с молодой семьей: учебное пособие для СПО / Под редакцией А. Б. Федуловой. Саратов: Профобразование, 2021. 331 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/108259.html> (дата обращения: 06.04.2022).

70. *Усова О. А., Грищук В. А.* Социальная поддержка различных категорий населения в Российской Федерации: эффективность, проблемы функционирования системы. Статья. Челябинский государственный университет, Челябинск // Общество, экономика, управление. 2019. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-podderzhka-razlichnyh-kategoriy-naseleniya-v-rossiyskoy-federatsii-effektivnost-problemy-funktsionirovaniya-sistemy> (дата обращения: 06.04.2022).

71. *Уварова Н. Н., Широкова Л. В., Буркова М. А.* Готовность российского общества к реализации инклюзивного образования // Мир науки, культуры, образования № 2(81), 2020. С. 337–340.

72. Юнусова А. Н. Правоведение с основами семейного права и прав инвалидов: учебник. Саратов: Вузовское образование, 2022. 160 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/120565.html> (дата обращения: 06.04.2022).

73. Дресвянников В. А., Лосева О. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие. Электрон. текстовые данные. Саратов: Вузовское образование, 2014. 170 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>

74. Методы разработки управленческих решений. Речевые коммуникации в управлении. Деловые коммуникации. Выпуск 8. [Электронный ресурс]: глоссарий / В. П. Борисенко [и др.]. М.: Московский гуманитарный университет, 2014. 158 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39688>

75. Корнийчук Г. А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала [Электронный ресурс] / Корнийчук Г. А., Козинцева С. В. Электрон. текстовые данные. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. 160 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1559.html>

76. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 07.06.2021) // Справочно-правовая система Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/

77. Закон Московской области от 24.07.2014 № 106/2014-ОЗ «О перераспределении полномочий между органами местного самоуправления муниципальных образований Московской области и органами государственной власти Московской области» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/537959090>

78. Закон Московской области от 30.12.2014 № 191/2014-ОЗ «О регулировании дополнительных вопросов в сфере благоустройства в Московской области». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/537967827>

79. Муниципальная программа Раменского городского округа Московской области «Формирование современной комфортной городской среды» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ramns.ru/wp-content/uploads/2020/04/postanovlenie-3-blagoustrojstvo.docx>

80. Шамонин Н. Ю. Сравнение и анализ современного подхода и программ комплексного благоустройства дворовых территорий России и зарубежных стран // Вестник ГГУ. 2020. № 6. С. 1–5.

81. Леонова В. А., Жоголева А. В. Особенности проектирования жилых комплексов на проблемных территориях // Архитектура и дизайн: история, теория, инновации. 2020. № 4. С. 101–107.

82. Матюхин А. А. Принципы комплексного подхода к формированию жилой среды городов // Международный студенческий вестник. 2018. № 3-7. С. 1030–1039.

83. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

84. Приказ Минстроя России от 29 декабря 2021 г. № 1042/пр «Об утверждении методических рекомендаций по разработке норм и правил по благоустройству территорий муниципальных образований». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.minstroyrf.gov.ru/docs/138187/>

85. Шкарлет А. А. Роль муниципалитета и работников бюджетной сферы в развитии территориального общественного самоуправления // Управление городом: теория и практика. 2013. №. 2. С. 5–10.

86. Кокин Ю. П., Шлендер П. Э. Экономика труда: учебник. М., Магистр. 236–242 с. 2010.

87. Bick, Alexander and Brüggemann, Bettina and Fuchs-Schündeln, Nicola, Hours Worked in Europe and the United States: New Data, New Answers (October 2019). The Scandinavian Journal of Economics, Vol. 121, Issue 4, pp. 1381–1416, 2019.

88. Michael Huberman, Chris Minns, The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000, Elsevier, p. 538–564, 2007.

89. Хузиахметов А. Н., Насибуллов Р. Р. Учебная деятельность студентов вузов в условиях дистанционного образования // Высшее образование в России. 2012. № 4. С. 98–102.

90. Шаповалов А. С. От «E-Learning» к «E-Learning 2.0» и «Massive Open Online Courses»: развитие онлайн-обучения // Международный журнал экспериментального образования. 2014. № 7. Ч. 2. С. 52–55 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=5551>

91. Means B., Toyama Y., Murphy R., et al. Evaluation of evidence-based practices in online learning: A meta-analysis and review of online learning studies. US Department of Education, 2009. 72 p.

92. Miller G. History of Distance Learning // WorldWideLearn. 10.11.2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.worldwidelearn.com/education-articles/history-of-distance-learning.html>

93. Rosen D. J., Stewart C. Blended learning for the Adult Education Classroom, 2013. 82 p.

94. Акьюлов Р. И. Маркетинговые стратегии социального управления в регионе // Вопросы управления. 2018. № 4(17).

95. Важенина И. С. Имидж, репутация и бренд территории. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2019. 408 с.

96. Динни К. Брендинг территорий. Лучшие мировые практики / Под ред. Кейта Динни; пер. с англ. В. Сечной. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 336 с.

97. Морозова Т. А. Имидж города как основа его продвижения // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 2: Филология и искусствоведение. 2018. № 12.

98. Панкрухин А. П. Маркетинг территорий. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2017 416 с.

99. *Тургель И. Д.* Неравномерность распределения доходов и расходов различных типов муниципальных образований в РФ: сравнительный анализ // Вопросы управления. 2019. № 2 (27).

100. *Чепурова И. Ф.* Маркетинг в области привлечения инвестиций // Журнал «Социально-экономические явления и процессы». № 2. Т. 9. 2017. С. 149–151.

101. *Шелест А. П.* Организация интегрированного маркетинга в гостиничном бизнесе // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов. 2018. № 2. С. 49–54.

102. *Бодрова Ж. А., Логинов М. П.* Опыт использования инструментов маркетинга для повышения инвестиционной стоимости территории // Вопросы управления. 2016. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2016/01/11/> (дата обращения: 20.04.2022).

103. *Визгалов Д.* Маркетинг мест. Как эффекты Гауди, Помпиду и театра работают на создание имиджа города [Электронный ресурс]. URL: http://slon.ru/business/marketing_mest_i-193155.xhtml; (дата обращения: 26.04.2022).

104. *Гогошидзе Т. Д., Вайсбейн К. Д.* Маркетинг территорий, как инструмент целевого поиска инвесторов. Сборник VII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум». 2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceforum.ru/2015/1185/11543> (дата обращения: 25.04.2022).

105. *Сухарев О. С.* Экономический рост в России: роль бизнеса // Экономика и Предпринимательство- Издательство: Редакция журнала «Экономика и предпринимательство». № 1(78). 2019. С. 372–379.

106. ЕДИНЫЙ РЕЕСТР СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА. Количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, сведения о которых содержатся в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics.html?statDate=&level=0&fo=1&ssrf=50>

107. Малый бизнес [Электронный ресурс]. URL: <https://to-biz.ru/top-50-novyx-idej-malogo-biznesa/> (дата обращения: 03.04.2022).

108. Малый бизнес [Электронный ресурс]. URL: <https://www.logaster.ru/blog/business-ideas/> (дата обращения: 03.04.2022).

109. *Акатнова М. К.* вопросу о гарантированности права на социальное обеспечение // Человек и труд. 2018. № 9.

110. *Вейл П.* Искусство менеджмента. М.: Новости, 2017.

111. *Веснин В. Р.* Основы менеджмента: учебник. М.: Институт международного права и экономики. Издательство «Триада, Лтд», 2018.

112. *Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента // Пер. с англ. М.: Дело, 2008. 318 с.

113. *Битюкова С. С.* Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2019. № 32 (270).

114. *Долженко Р. А.* Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 119 (9). С. 157–162.
115. *Дятлов В. А., Кибанов А. Я.* Экономика труда. М.: Приор, 2012. 315 с.
116. *Кику Т. Ю.* Содержание и структура категории «мотивация труда» в трактовках различных исследователей // Экономика устойчивого развития. 2012. № 11. С. 143–150.
117. *Лукашевич В. В.* Основы управления персоналом: учеб. пособие. М.: КноРус, 2007. 229 с.
118. *Пивоваров И. В.* Вовлеченность профессорско-преподавательского состава как фактор формирования креативной организационной культуры. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. № 3. 2013. С. 220–225.
119. *Подлесных В. И.* Менеджмент: учебное пособие для вузов. СПб: изд. Дом «Бизнес пресса». 2014. 211 с.
120. *Токарева А. А., Баронене С. Г.* Методика исследования вовлеченности сотрудников университета // Университетское управление: практика и анализ, том 23, № 1-2, 2019. С. 11–32.
121. *Уткин Э. А.* Мотивационный менеджмент. М.: Приор, 2013. 287 с.
122. *Цыпкин Ю. А.* Управление персоналом: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2001. 446 с.
123. *Thomson K.* The Employee Revolution: Rise of Corporate Internal Marketing // Hardcover Financial Times Prentice Hall. 1990.
124. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2020. 695 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145> (дата обращения: 29.05.2022).
125. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.11.2021).
126. *Андреева Л. А.* Социальная защита населения: проблемы и перспективы муниципального уровня // Актуальные проблемы юриспруденции: сб. ст. по матер. XXIII Междунар. науч.-практ. конф. № 6(22). Новосибирск: СибАК, 2021. С. 52–60.
127. *Ахраменко П. Г., Швайба Д. Н.* Эффективные методы управления персоналом как фактор повышения производительности труда // Труд. Профсоюзы. Общество. 2017. № 2. С. 4–12.
128. *Зайцева Т. В., Зуб А. Т.* Управление персоналом: учебник. М.: Форум, 2018. 400 с.
129. Гражданский кодекс Российской Федерации // Справочно-правовая система Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
130. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета от 31.12. 2001. № 256. (ред. от 25.02.2022 г.) // Справочно-правовая система Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

131. *Зотов В. Б., Макашева З. М.* Муниципальное управление: учебник для вузов. М.: Юнити-Дана, 2019.
132. Официальный информационный портал Раменского городского округа. [Электронный ресурс]. URL: <http://ramenskoye.ru/>
133. Официальный сайт МУК КДЦ «Гжельский». [Электронный ресурс]. URL: <https://kdc-gzhelsky.mo.muzkult.ru/>
134. *Ксенофонтова Х. С.* Компетенции управленческого персонала: теория и методология. М.: Креативная экономика, 2011. 181 с.
135. *Парабеллум А. А.* Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников. СПб.: Питер, 2013. 180 с.
136. *Шилов С.* Роль службы управления персоналом в осуществлении организационных изменений // Персонал-Микс. 2007. № 3. С. 8–11.
137. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (ред. от 27.12.2018).
138. Постановление от 31.12.2019 № 2380 «Об утверждении Регламента рассмотрения обращения граждан в Администрации Раменского городского округа» (дата обращения 17.04.2022).
139. Официальный портал Раменского городского округа. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ramenskoye.ru/> (дата обращения 08.04.2022).
140. О преобразовании городского округа Озера Московской области и Коломенского городского округа Московской области, о статусе и установлении границы вновь образованного муниципального образования [Электронный ресурс]: закон Московской области № 181/2020-ОЗ. URL: <https://www.mosoblduma.ru/Z>
141. *Благов Ю. В.* Укрупнение муниципальных образований в крупнейшее время // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка», 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ukrupnenie-munitsipalnyh-obrazovaniy-v-noveyshee-vremya/viewer>
142. Инфляция в России. [Электронный ресурс]. URL: <https://уровень-инфляции.рф>
143. Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Москва и Московской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://mosstat.gks.ru/statistic>
144. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru>
145. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: https://legalacts.ru/doc/59_FZ-o-porjadke-rassmotrenija-obrawenij-grazhdan-rossijskoj-federacii/
146. *Колоткина О. А., Морозова А. С., Ягофарова И. Д.* Теория государства и права. М.: Проспект, 2020. 536 с.
147. Официальный портал Всероссийского центра изучения общественного мнения. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/ratings>
148. *Должиков В. А.* Оценка эффективности государственного управления молодежной политикой // Энигма. 2021. № 29–2. С. 28–31.

149. *Должиков В. А.* Оценка эффективности государственного управления молодежной политикой // Энигма. 2021. № 29–1. С. 160–163.
150. *Казарян И. Р., Арчакова Ю. Р.* Эффективность молодежной политики // Аспирант. Приложение к журналу Вестник Забайкальского государственного университета. 2020. Т. 14. № 2. С. 32–35.
151. *Касаткина Е. А., Герасимова М. А.* Оценка эффективности управления молодежной политикой в регионе // Наука Удмуртии. 2021. № 2 (94). С. 122–130.
152. *Кондрашова Н. Г.* Применение программно-целевого подхода для повышения эффективности реализации региональной молодежной политики // Modern Economy Success. 2022. № 1. С. 173–179.
153. *Ручкин А., Латыпов Р., Юрченко Н.* Анализ эффективности реализации молодежной политики в муниципальном образовании // Государственное управление и государственная служба. 2021. № 4. С. 38–50.
154. *Сайганова Е. В.* Анализ эффективности молодежной политики на территории региона: проблемы и перспективы // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 68–6. С. 100–103.
155. *Тончу Т. А. и др.* Молодежь и государство: обеспечение будущего России. Туапсе, 2002. 124 с.

Об авторах

- Акимова Е. П. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Алексеев И. С. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Астафьева И. А. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ
 Беляева Е. М. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Боженова А. П. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Борисова О. В. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ
 Боярская О. В. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ
 Буркова М. А. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Бухматов И. О. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Быкова Е. А. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Васильева Н. В. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Вязова А. О. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Гадецкий В. Г. – заведующий кафедрой теории и организации управления ГГУ
 Голикова Ю. Б. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ
 Демидова В. Н. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Дудинская А. Н. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Завьялова М. Г. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Зелинский В. Г. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Зорин С. С. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Измайлов И. В. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Карелина А. В. – старший преподаватель кафедры теории и организации управления ГГУ
 Кислова Д. Д. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Ковалев С. О. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Кузьмин А. А. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Курочкина П. А. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Машков В. В. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Нечепоренко Д. В. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Никифорова Ю. А. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Подколзина А. В. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Попова А. С. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Рахманова В. В. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Рябушкина К. В. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Селезнева А. А. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Соина М. И. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Соловарова Е. М. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Титаренко С. В. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Шабловская И. В. – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
 Широкова Л. В. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ