



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ



Гжельский
государственный
университет

**Материалы
международного научного
форума обучающихся
«Молодежь в науке и творчестве»
29 мая 2024 г.**

Сборник научных статей

**Часть 3
Международная научно-практическая конференция
«Экономика и управление в условиях кризиса»**

Гжель
2024

УДК 33
М 34

М 34 **Материалы международного научного форума обучающихся «Молодежь в науке и творчестве» (29 мая 2024 г.).** В 5 ч. Ч. 3. Международная научно-практическая конференция «Экономика и управление в условиях кризиса» [Электронный ресурс]: сборник научных статей / Отв. ред. Н. В. Осипова. – Гжель: ГГУ, 2024. – 99 с. // ГГУ: [сайт]. – Режим доступа: <http://www.art-gzhel.ru/>

В настоящее научное издание вошли материалы международной научно-практической конференции «Экономика и управление в условиях кризиса», состоявшейся 29 мая 2024 г. в Гжельском государственном университете в рамках Международного научного форума обучающихся «Молодежь в науке и творчестве», посвященного Году семьи в Российской Федерации и 125-летию Гжельского государственного университета.

Содержание

Аллахвердиева Л. М., Мельченко Г. Л. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	5
Аллахвердиева Л. М., Мельченко Г. Л. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	7
Антонидина Е. В. СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ОТНОСИТЕЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОБОРОТА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ	10
Архипенко М. А. СЛОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО МАЛОГО БИЗНЕСА В СФЕРЕ УСЛУГ	13
Баранов П. А. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ	15
Боярская О. В., Кан В. А., Столяров С. А. ОЦЕНКА ТЕНДЕНЦИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	18
Бутакова М. С., Суханова А. К., Астафьева И. А. ВЛИЯНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУКИ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНА: ВЛАДИМИРСКАЯ ОБЛАСТЬ	26
Буткевич С. А. ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕСЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	29
Гордиенко М. А. СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ С ПОМОЩЬЮ КОРРЕЛЯЦИОННО-РЕГРЕССИОННОГО АНАЛИЗА	33
Давтян Т. А., Стародубов П. А., Астафьева И. А. ОСОБЕННОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЕЕ ЗНАЧИМОСТЬ ДЛЯ РАЗВИТИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА	36
Домникова В. А. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ	39
Исаков А. А., Лукин Д. Р. КУЛЬТУРНОЕ НАСЛЕДИЕ МОСКВЫ И ПОДМОСКОВЬЯ: РОЛЬ В РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИЙ	43
Кисляков М. Н. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	46
Лукин Д. Р., Исаков А. А. СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ: ОПЫТ МУНИЦИПАЛИТЕТА, РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ НА ПРИМЕРЕ МОСКВЫ И МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ	50
Макцев А. В. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТА НА ГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЕ	55
Мельникова Е. Р. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО УРОВНЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ	58
Мельникова Е. Р. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	60
Нестеркина К. Ю. ПРЯМЫЕ И КОСВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ НУЖДАЕМОСТИ	63
Осоян О. Д., Шепелева С. Е. ВЛИЯНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУКИ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ	65
Полуянов Р. А., Земсков Г. А. СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ТАТАРСТАНА	67
Потеснова К. А. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ ОРГАНИЗАЦИИ	70
Ромашкин Д. В., Феоктистов С. С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	73

Седов А. М. РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РЕГИОНАХ РОССИИ: ИСТОЧНИКИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	76
Фатеев К. А., Щербаков К. Э. РОЛЬ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ	79
Халилов Х. З. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И МЕСТО ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	82
Широкова Л. В., Букин А. П. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	88
Широкова Л. В., Букин А. П. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	92
Яковлев А. Ю., Кулешов А. В. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	94
Яковлев А. Ю., Кулешов А. В. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	97

Л. М. Аллахвердиева, Г. Л. Мельченко

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Управление персоналом в органах местного самоуправления является сложным многоступенчатым процессом. Эффективная кадровая политика предполагает реализацию не только организационных, но и психологических, нравственных мероприятий. При этом все они должны быть основаны на существующей нормативно-правовой базе нашей страны. Ведь грамотно организованное управление персоналом способно обеспечить использование знаний и навыков сотрудника для достижения целей организации.

Действующее законодательство Российской Федерации устанавливает определенные нормы и правила для сотрудников органов местного самоуправления. Такие нормы носят обязательный характер.

Особенностью управления персоналом в органах местного самоуправления является наличие большого числа нормативно-правовых актов о прохождении муниципальной службы.

Подобные акты регламентируют: порядок приема на службу сотрудника; перечень оснований для приема на службу; возможности передвижения по карьерной лестнице (не только вертикально, но и горизонтально); перечень поощрений; дисциплинарные взыскания; порядок проведения аттестация; порядок окончания/прекращения государственной службы.

Важно также отметить еще одну отличительную особенность в управлении персоналом в органах местного самоуправления – конкурсная основа замещения вакантных должностей. На муниципальную службу кандидаты принимаются по итогам конкурсного отбора. Затем происходит оформление сотрудника на должность с заключением соответствующего договора. Немало важным является тот факт, что кандидаты, которые назначены на должность впервые исполняют свои обязанности с учетом испытательного срока.

Управление персоналом в органах местного самоуправления полностью регулируется нормами конституционного, административного и, разумеется, трудового права. На основании административного права разрабатываются должностные инструкции, в которых отражены определенные требования к муниципальным служащим.

В свою очередь трудовое право направлено главным образом на урегулирование трудовых отношений внутри коллектива. Ведь управление персоналом подразумевает не только прием на службу и ее дальнейшее прохождение, но и социальные гарантии для служащих, отдельные виды льгот и пр. Также нормы трудового права позволяют установить время труда и отдыха для сотрудников, порядок увольнения и пр. Однако помимо трудового законодательства следует учитывать специфику муниципальной службы. На этом основании при управлении персоналом в органах местного самоуправления применяют Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ.

Понятие «муниципальная служба» недавно вошло в российскую практику. Именно поэтому законодательная база в этой области пока не совершенна. Однако уже сейчас можно с уверенностью выделить основные требования к служащему в органах местного самоуправления.

Во-первых, в работе сотрудника муниципалитета важна беспристрастность. Во-вторых, дисциплина. В-третьих, соблюдение требований законодательства. Важно отметить, что некоторые отечественные авторы на первое место «ставят» законопослушность. Однако мы считаем, что важнейшим условием работы муниципального служащего является его беспристрастность в делах.

Анализ процесса управления персоналом в органах местного самоуправления позволяет сформулировать принципы управления в муниципальной системе управления персоналом.

Перспективность. Кадровая политика должна быть выстроена таким образом, чтобы учитывать все возможные варианты будущего развития в системе. Прогнозы могут формироваться на краткосрочный и долгосрочный периоды. Главной особенностью все же будет учет уровня экономического развития района/региона.

Не менее важным принципом, является научная обоснованность. Для ее эффективной реализации необходимо учитывать все факторы, которые оказывают влияние на работу персонала.

Третий принцип характерен не только для органов местного самоуправления. Принцип непрерывности кадровой политики широко применяется во многих организациях, на производствах и пр. Управление персоналом должно происходить постоянно, без перерывов. Ведь управление подразумевает не только принятие решений, но и анализ эффективности принятых решений. Таким образом, соблюдение принципа непрерывности обеспечит применение следующего принципа – устойчивости.

Устойчивой будет лишь та система, которая учитывает изменения во внешней и внутренней среде; способна составлять прогнозы; проводит систематический анализ своей деятельности.

К вышеперечисленному можно добавить принцип новизны. Высокая динамика изменений в экономической, социальной, технологической и других сферах способствует развитию современных технологий. Следовательно, динамика необходима и в кадровом составе. Это не предполагает тотальное сокращение или увольнение сотрудников и прием новых. Принцип обновления позволяет производить ротацию кадров. Таким образом, происходит карьерный рост и по вертикали и по горизонтали. Обновление не должно быть разовым мероприятием. Современные тенденции в управлении персоналом требуют систематического подхода.

Перечисленные принципы позволяют сформулировать определенные задачи. Выполнение этих задач станет основой для достижения основополагающих принципов в управлении персоналом в органах местного самоуправления.

Главной задачей является планирование управленческой деятельности. На этом этапе важно верно спрогнозировать возможные кадровые проблемы и предпринять меры для их минимизации и минимизации их последствий. Как только возможный «кадровый голод» спрогнозирован и приняты соответствующие меры можно формировать кадровый состав. Однако важно отметить, что такое формирование должно начинаться с внутренней ротации кадров, их «перестановки». На следующем этапе очень важно максимально эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы. А именно профессиональный опыт, знания, навыки каждого муниципального служащего. Следующей немаловажной задачей является своевременно повышение квалификации кадров. Выполнение этой задачи подразумевает не только переподготовку, но и обмен опытом с другими отделами, регионами и пр. по средствам современным ИТ-технологий.

Учитывая изложенное, можно еще раз отметить тот факт, что управление персоналом является сложным процессом. Это не разовое мероприятие, а целостная система, основанная не только на законодательстве нашей страны, но и на принципах морали и нравственности. Ведь эффективное управление персоналом способно обеспечить достижение поставленной цели в заданные сроки. Это особенно важно, когда от слаженной работы сотрудников муниципальных структур зависит качество жизни населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Астахов Ю. В.* Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография. Белгород, 2010. 26 с.
2. *Дятченко Л. Я.* Социальные технологии в управлении общественными процессами. Белгород, 1993. 45 с.
3. *Иванова В. П.* Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом. М.: Известия, 2003. 410 с.
4. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/?ysclid=m7d1bz09r1722053971
5. *Черепанов В. В., Иванов В. П.* Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пос. для студентов вузов. М., 2017. 469 с.

Л. М. Аллахвердиева, Г. Л. Мельченко

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

На сегодняшний момент важным фактом развития конкурентоспособности предприятия и достижения поставленных экономических целей является эффективное управление персоналом. Целые десятилетия существовал технократический подход к хозяйствованию на уровне предприятий, когда на вершину ставились производственные планы, бюджеты, структуры, административные распоряжения.

Кадровой политикой занимались государственные органы власти. Многие составляющие этого управления не учитывали роли руководителя, тем самым сводя на нет мотивацию, а также увлеченность и заинтересованность подчиненных. Все это приводило к низкой производительности труда.

Многие руководители преуменьшают значимость методов управления персоналом, которые свойственны современному менеджменту и с большой инициативой используют за границей, это делает эффективным управление и повышает производительность труда. В данное время следует утверждать, что преуменьшение этих методов является первостепенной преградой и слабейшим элементом управления.

В основном, как демонстрирует практика, содержание, сущность и функциональные свойства управления персоналом как комбинированного организационного компонента процесса управления значительно возросло и усилилось.

Перемены в принципах управления персоналом, в первую очередь, должны быть направлены на осуществление мотивационной политики персонала, которая приобретает решающее значение в современных условиях.

В прошедшие годы заметны ошеломляющие изменения в порядке деятельности организаций, корпораций и государственного управления. Наиболее часто фирмы оказываются в ситуации, когда изменения становятся постоянными факторами. Это все ведет к расстановке возникших приоритетов и делает акцент на новизну в методах и средствах управления персоналом. Служба управления персоналом организации должна производить постоянный мониторинг потребности в кадрах и подбор сотрудников на существующие вакантные позиции. Кроме того, в обязанности кадровой службы входит исследование рынка персонала (уровня заработной платы, рынка труда, социальных программ) с целью обеспечения конкурентоспособной позиции при найме персонала.

Менеджер по управлению персоналом должен своевременно определять возникновение потребности в обучении у коллектива в целом или у отдельных сотрудников. Исходя из этих потребностей, должен быть разработан план развития сотрудников, подобраны соответствующие методики обучения. Кадровый отдел должен взаимодействовать с тренинг центрами, исследовать существующие программы обучения и подбирать подходящие для конкретной ситуации.

Кроме того, служба управления персоналом отвечает за адаптацию и обучение новых сотрудников. Оценка эффективности работы персонала также входит в зону ответственности кадровой службы. К подобным функциям можно отнести подбор методик и составление планов оценки, определение критериев эффективности. Также к ним относится непосредственно проведение мероприятий по оценке работы персонала: проведение анкетирования, интервьюирования, тестирования.

К функциям службы управления персоналом относится составление должностных инструкций совместно с руководителями подразделений, ведение кадровой документации в соответствии с ТК Российской Федерации, ведение кадровой отчетности, работа с государственными организациями.

Кадровая служба отвечает за построение в компании системы должностей, оптимизации расходов на персонал и их контроль. Специалист по управлению персоналом участвует в разработке

системы бонусов и оформлении необходимой документации по оплате труда. С его помощью начисляются ежемесячные компенсации.

Персонал – важнейший элемент множества видов бизнеса, но без эффективного руководства человеческий фактор становится непродуктивен.

Существуют современные методы управления персоналом, они являются приемами и способами воздействия на работников с целью достижения организационных задач. Это дает возможность найти грамотный подход к управлению персоналом и извлечь максимальную выгоду из деятельности организации.

Все методы по-своему уникальны и воздействуют по-разному на каждого работника.

Некоторые методы извлекают пользу, некоторые по своей простоте и выгодности не приносят ожидаемого результата, все это зависит от того как руководитель смог учесть интересы персонала совмещая их с собственными интересами.

Обращая внимание и анализируя потребности своих сотрудников, первое, что следует для построения успешного бизнеса.

Попробуем выделить современные методы управления персоналом.

Их можно разделить.

По характеру воздействия – убеждение, проявляющееся в использовании различных воспитательных разъяснительных, организационных мер для формирования воли подчиненного или ее преобразования.

Этот метод направлен на исполнение сотрудниками воли руководителя, через приказы, инструкции и рекомендации.

Благодаря такому методу достигается единство воли руководителя и коллектива, являющееся необходимым условием общности действий.

Информирование – внутренняя информационная политика. Если работники, плохо информированы по первостепенным вопросам – это резко снижает позитивный настрой на работу с высокой результативностью.

Принуждение – мера управления, основанная на угрозах применения штрафных санкций, увольнения и других негативных форм воздействия. Вызывает отрицательную реакцию персонала, так как работа из-под палки никогда не будет высоко результативной.

По управленческим этапам:

- организация – формирование условий для работы, непосредственная организация трудовой деятельности;

- планирование – призвано регламентировать поведение персонала в процессе реализации поставленных целей;

- анализ – позволяет обобщать имеющуюся информацию и делать выводы о необходимых в дальнейшем мероприятиях;

- учет личных данных персонала – открывает возможность применения индивидуального подхода;

- контроль – обязателен для наблюдения за всеми трудовыми процессами;

- мотивация – персонал, который имеет определенный стимул к работе (дополнительное денежное вознаграждение, продвижение по работе) работает эффективней.

По способам воздействия на персонал:

- экономические – основаны на правильном применении экономических законов (известны также как «методы пряника» по способам своего воздействия);

- административные – базируются на властных способах воздействия (дисциплине, взысканиях), известны также как «методы кнута»;

- социально-психологические – исходят из морального воздействия мотивации людей, известны как методы убеждения, являются наиболее эффективными.

Таким образом, современные методы управления персоналом весьма своеобразны. Но максимально выгодными могут быть только те из них, которые имеют разумную долю сочетания различных методов воздействия.

Если же методы управления исходят только из интересов руководства и прибыльности предприятия, без учета интересов персонала, то, в конце концов, сотрудники покинут такой бизнес в поисках более приемлемых для них условий работы.

Руководителям предстоит поверить, что они могут непосредственно влиять на экономические успехи бизнеса за счет своей системы управления.

Рассмотрим основные принципы, которые позволят повысить успешность в работе организации: Руководителю компании следует понимать – его отношение к коллегам, клиентам, особенности поведения и становятся основой корпоративной культуры бизнеса. Ведь сотрудники будут копировать поведение генерального директора. Нужно продумать, способствует ли привычная манера ведения бизнеса развитию компании, составить новые правила и начинать их соблюдать. Необходимы поощрения поведения, выгодного для компании – вне зависимости от уровня управления, исключений быть не должно. Регулярный сбор обратной связи от своих сотрудников. Данные необходимо получать не только от топ-менеджеров, но также от рядовых сотрудников. Благодаря этому удастся определиться со слабыми местами в вопросах управления среди ключевых менеджеров.

Следует наладить обратную связь со своими сотрудниками – рассматривая с ними успехи, неудачи компании. Своим сотрудникам так же следует демонстрировать примеры откровенности, чтобы они тоже были заинтересованы обмениваться информацией, в частности, рассматривая проблемы на участках работы.

Проведение исследований и анализ любой конкретной системы управления как объекта нужны для обеспечения конкурентоспособности организации на рынке товаров или услуг, для повышения эффективности функционирования подразделений организации в целом.

Сведения и знания основных методов и методик исследования организаций, использование их на практике имеют на современном этапе немалое значение. Для исчерпывающего понимания внутриорганизационных процессов и явлений, следует сформировать системное представление об объекте исследования, увидеть способы и возможности ликвидации возникающих недостатков в системе управления. Необходимо располагать сведениями и уметь использовать всевозможные методы исследования систем управления, приобрести опыт проведения различных процедур при исследовании управленческих систем организаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Игнатьева А. В., Максимцов М. М.* Исследование систем управления: учебное пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 345 с.
2. *Долятовский В. А., Долятовская В. Н.* Исследование систем управления: Учебно-практическое пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2016. 200 с.
3. *Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш.* Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2021. 479 с.
4. *Жигалов В. Т.* Исследование систем управления: учебное пособие. Белград: Изд-во БУПК, 2014. 180 с.
5. *Мыльник В. В., Титаренко Б. П., Волочиенко В. А.* Исследование систем управления: учеб. пособие. М.: Академический проект; Трикта, 2015. 150 с.
6. *Управление современной компанией: учебник / Под ред. Б. Мильнера и проф. Ф. Лиса.* М.: ИНФРА-М, 2012. 430 с.
7. *Баранников А. Ф.* Теория организации: учебник. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 200 с.

Е. В. Антонидина

Амурский государственный университет, г. Благовещенск

Научный руководитель: А. В. Васильева

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ОТНОСИТЕЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОБОРОТА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Расчет относительных показателей оборота малых предприятий в Амурской области имеет высокую актуальность и значение, поскольку он позволяет оценить конкурентоспособность и эффективность работы предприятий, выявить тенденции в их деятельности, контролировать и анализировать эффективность бизнеса, а также осуществлять планирование и прогнозирование развития предприятий. Все это помогает более точно оценить финансовое состояние предприятий, принимать обоснованные управленческие решения и разрабатывать стратегии развития бизнеса.

Для определения экономической активности и общего состояния малых предприятий в регионе используются относительные величины.

Для расчета данного показателя в качестве второго явления было взято значение количества малых предприятий в регионе. Расчет представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Расчет относительного показателя интенсивности Амурской области

Показатели	Оборот малых предприятий (тыс. руб.)			Относительный показатель интенсивности		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Оборот малых предприятий	126,981,254	115,993,744	135,753,415	585,11	544,51	638,19
Всего малых предприятий(шт.)	217 021	213 024	212 716	-	-	-

Из таблицы 1 видно, что оборот малых предприятий в Амурской области с 2020 по 2022 гг. постепенно увеличивается. Относительный показатель интенсивности также растет, что указывает на повышение эффективности деятельности малых предприятий в регионе.

В 2022 г. на одно предприятие приходилось примерно 638,19 тысяч рублей, что значительно больше, чем в предыдущие года. А в 2021 г. наблюдается снижение данного показателя по сравнению с другими. В то же время, количество малых предприятий остается примерно на одном уровне без значительных изменений.

Для сопоставления двух явлений и определения между ними разницы используется относительный показатель сравнения.

Для расчета показателя сравнения Амурской области был взят дополнительный субъект – Хабаровский край. Результат представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Расчет относительного показателя сравнения по Амурской области

Субъект	Оборот малых предприятий (тыс. руб.)			Относительный показатель сравнения (%)		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Амурская область	126,981,254	115,993,744	135,753,415	56,53%	48,93%	52,16%
Хабаровский край	224,628,952	237,053,288	260,273,749	176,9%	204,4%	191,7%

Из таблицы выше можно сделать вывод, что показатель оборота малых предприятий в Хабаровском крае опережает Амурскую область в 2 раза, а именно в 2020 году он превысил на 76,9 %, в 2021 на 104 % и в 2022 году на 91 %.

В таблице 6 представлены данные о доле различных отраслей в валовом региональном продукте (ВРП) Амурской области за 2022 г.

Таблица 3 – Расчет относительного показателя структуры Амурской области

Вид экономической деятельности	Оборот малых предприятий (млрд. руб.)			Относительный показатель структуры (%)		
	2019 г.	2021 г.	2022 г.	2019 г.	2021 г.	2022 г.
Обрабатывающие производство	11,1	26,3	9,3	11,03	22,67	6,85
Строительство	13,8	34,4	19,6	13,71	29,66	14,44
Оптовая и розничная торговля	63,6	48,2	94,7	63,18	41,56	69,76
Другое	12,16	7,09	12,15	12,08	6,11	8,95
Итого	100,66	115,99	135,75	100	100	100

После проведения расчетов можно сделать вывод, что на протяжении всех лет большую долю в составе оборота малых предприятий занимает оптовая и розничная торговля (от 41,56 % до 69,76 %). В 2022 г. строительство (14,44 %) значительно меньше по сравнению с предыдущим годом (29,66 %). В других отраслях произошло снижение оборота малых предприятий с 2019 по 2021 г., но затем в 2022 г. произошел небольшой рост. Относительный показатель структуры в этих отраслях также снизился со временем.

Таблица 4 содержит расчеты относительного показателя координации Амурской области.

Таблица 4 – Расчет относительного показателя координации Амурской области

Вид экономической деятельности	Оборот малых предприятий (млрд. руб.)			Относительный показатель координации (%)		
	2019 г.	2021 г.	2022 г.	2019 г.	2021 г.	2022 г.
Обрабатывающие производство	11,1	26,3	9,3	17,45	54,56	9,82
Строительство	13,8	34,4	19,6	21,7	71,37	20,7
Оптовая и розничная торговля	63,6	48,2	94,7	100	100	100
другое	12,16	7,09	12,15	19,12	14,71	12,83
Итого	100,66	115,99	135,75	158,27	240,64	143,35

Сравниваемой основной структурой является оптовая и розничная торговля. Из расчетной таблицы 4 видно, что относительный показатель координации в Амурской области сильно различается в разных отраслях экономики.

Самый низкий показатель наблюдается в обрабатывающем производстве. Из таблицы видно, что в 2019 г. относительный показатель координации был наивысшим в области строительства (21,7 %), за ним следуют другие виды экономической деятельности (19,12 %). Однако в 2022 г. самый высокий показатель был уже у строительства (20,7 %), а в обрабатывающем производстве значительно снизился (9,82 %).

Следующая рассчитанная величина – относительный показатель динамики, который является индикатором изменения оборота малых предприятий во времени. Результат представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Расчет относительного показателя динамики Амурской области

Субъект	Оборот малых предприятий (тыс. руб.)			Относительный показатель динамики (%)	
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2021 г./2020 г.	2022 г./2021 г.
Амурская область	126,981,254	115,993,744	135,753,415	91,35	106,9
Хабаровский край	224,628,952	237,053,288	260,273,749	105,53	109,8

Из расчетов хорошо прослеживается изменения оборота предприятий в течение трех лет. В 2021 г. оборот уменьшился на 8,65 % по сравнению с предыдущим годом, а в 2022 г. он значительно увеличился и составил 106,9 % от 2021 г. Для сравнения, в Хабаровском крае оборот малых

предприятий в 2021 г. вырос на 5,53 % по сравнению с 2020 г. В 2022 г. оборот вырос еще на 9,8 % по сравнению с 2021 г.

Исходя из данных всех относительных величин, можно сделать вывод, что оборот малых предприятий в Амурской области продемонстрировал положительную динамику увеличения с 2020 по 2022 гг. Относительный показатель интенсивности также возрос за указанный период, что свидетельствует о росте активности предприятий в регионе. Сравнивая с другими субъектами, можно отметить, что уровень оборота малых предприятий в Амурской области несколько ниже, чем в Хабаровском крае, однако тенденция роста сохраняется. В структуре деятельности малых предприятий преобладают отрасли оптовой и розничной торговли, однако также наблюдается рост в обрабатывающем производстве. Относительный показатель координации демонстрирует разнообразие сфер, в которых активны малые предприятия в области. В целом, данные таблиц показывают положительные тенденции по развитию малого предпринимательства в Амурской области.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гузовская Я. С.* Общая характеристика и проблемы развития малого и среднего бизнеса Дальневосточного федерального округа // Стратегически ориентированное развитие экономических систем в условиях чрезвычайных ситуаций: сб. материалов науч.-практ. конф., г. Самара, 2021.
2. *Пашина Л. Л., Щипанцова Т. В.* Состояние государственной поддержки предприятий АПК Амурской области // Агропромышленный комплекс: проблемы и перспективы развития. 2023. С. 317–324.
3. *Уразова К. А.* Система государственной поддержки малого предпринимательства в условиях действующей нормативно-правовой базы в Амурской области // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. С. 91.

М. А. Архипенко

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

Научный руководитель: Л. В. Широкова

СЛОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО МАЛОГО БИЗНЕСА В СФЕРЕ УСЛУГ

Развитие российского малого бизнеса в сфере услуг в современных условиях является актуальной задачей для экономического и социального роста страны. Экономическому росту малого бизнеса способствует появление новых творческих профессий, в связи с этим новых продуктов/услуг, востребованных потребителями. Данные обстоятельства благотворно сказываются на социальной среде, так создаются рабочие места и развивается региональная/муниципальная инфраструктура.

Становление новых сфер деятельности направлено на удовлетворение потребностей населения: предоставляется широкий спектр услуг, соответствующих спросу и ожиданиям потребительского рынка.

Малый бизнес по сравнению с корпоративным сектором экономики более гибкий и независимый в своих действиях быстро реагирует на изменения в предпочтениях пользователей, что дает ему большие преимущества в условиях турбулентности внешней среды [4].

Таким образом, благополучие российского малого предпринимательства в сфере услуг в современных реалиях стимулирует социально-экономическое развитие территорий и вносит свой вклад в поддержание занятости, что делает его неотъемлемой частью структуры экономики страны.

В то же время в данной сфере остро стоит вопрос о проблемах и необходимости их решения. Множество факторов, таких как недостаток финансирования, наличие административных барьеров, коррупция и недостаток квалифицированных кадров создают серьезные препятствия для устойчивого состояния малых бизнес-структур.

Рассмотрим подробнее сложившиеся обстоятельства, тормозящие расширение спектра услуг на потребительском рынке.

1. Сложные процедуры открытия бизнеса в сфере услуг. Притом, что сегодня работает комплексная цифровая платформа «одного окна», остается проблема затягивания процедур регистрации бизнеса, порой этой связано с его спецификой, оформлением документации при получении лицензий, сертификатов и дипломов. Так, процесс оформления лицензии может занимать несколько месяцев, что задерживает запуск стартапа и приводит к дополнительным издержкам [3]. Государственные органы могут отказывать в выдаче лицензии по формальным причинам, не всегда объективным и обоснованным. Например, в бьюти-сфере ввели требования, согласно которым каждый, даже сертифицированный, мастер должен получить диплом по специальности «косметолог-эстетист»/ по всем правилам СанПиНа, а потом подавать документы.

Для осуществления деятельности необходимо следующее.

Наличие профессионального образования с внесением в федеральный реестр: диплом профессиональной переподготовки; свидетельство о профессии; удостоверение о повышении квалификации, как приложение к диплому.

Медицинское образование для оказания СПА-услуг, согласно ГОСТ, не требуется. Для услуг в области аппаратной косметологии и аппаратных методов эпиляции (лазерная, электро, фотоэпиляция) требуется наличие медобразования [1].

Это намного усложняет работу мастеров, так как без диплома считается, что их деятельность неправомерная, это может привести к наказаниям, штрафам. Из сказанного выше следует, что оформление бизнеса возможно при обладании диплома по специальности, а только потом уже по списку начинать оформлять всю документацию для разрешения и открытия дела. Очень важны процессы дебюрократизации в бизнес-структурах.

Ограниченный доступ к финансированию. Российский малый бизнес в сфере услуг сталкивается недостатком ресурсов, а кредиты из-за высоких процентных ставок высокие. Недостаточная развитость финансовых институтов и рост недоверия со стороны банков все больше

вызывают нестабильность на кредитно-финансовом рынке. Конечно, со своей стороны государство старается поддерживать развитие предпринимательства, но приоритетных сфер для экономики страны. Чтобы оформить получение поддержки нужно обосновать целесообразность для государства, но здесь не учитываются потребности граждан и спрос на услуги с их стороны. Это ограничивает молодых предпринимателей развивающихся малых бизнесов.

Недостаток квалифицированных кадров – одна из наиболее острых проблем в сфере услуг. Исследования показывают, что до 80 % компаний в сфере услуг испытывают трудности с поиском квалифицированных сотрудников. В малом бизнесе возможности для карьерного роста ограничены, что снижает привлекательность работы в этой сфере. Низкий уровень заработной платы, неудобный график работы, отсутствие социальных гарантий приводят к высокой текучести кадров, также недостаток квалифицированных кадров приводит к снижению качества предоставляемых услуг, что негативно сказывается на репутации и конкурентоспособности. Рассмотрим пути решения проблемы:

- развитие системы профессионального образования: необходимо модернизировать программы обучения в учебных заведениях, учебных центрах и сделав их более практико-ориентированными и соответствующими требованиям рынка;

- повышение престижности работы в сфере услуг: необходимо повышать уровень заработной платы, улучшать условия труда и предоставлять больше возможностей для карьерного роста;

- развитие системы повышения квалификации: важно создавать условия центры карьеры для получения дополнительного образования, повышения квалификации и переквалификации сотрудников сферы услуг; предоставляя им доступ к обучающим программам и тренингам, что будет положительно сказываться, так как сотрудники, получая новые знания и практику, будут внедрять на своих рабочих местах, а, следовательно, результативность малых бизнесов увеличится.

Сложности с ключевой аудиторией. Начинающему предпринимателю приходится работать на рынке вместе с сильными и опытными конкурентами, сформировать собственный круг лояльных потребителей в таких условиях сложно. Необходимо вырабатывать соответствующую ценовую стратегию и предоставлять качественные услуги.

В заключение хотелось бы отметить, что для преодоления трудностей важна поддержка государства, но и сами предприниматели должны добросовестно относиться к потребителям и предоставлять качественные доступные услуги.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. ГОСТ Р 55321-2023 Услуги населению. СПА-услуги. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1302305861> (дата обращения: 16.05.2024).

2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». [Электронный ресурс]. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=463549> (дата обращения: 12.05.2024).

3. Научный архив УрФУ. [Электронный ресурс]. URL: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/103398> (дата обращения: 16.05.2024).

4. Министерство экономического развития Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL:

https://www.economy.gov.ru/material/news/andrey_belousov_nazval_osnovnye_napravleniya_gospodderzhki_sektora_msp_do_2030_goda.html (дата обращения: 16.05.2024).

5. Информационно-правовая система. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/> (дата обращения: 17.05.2024).

П. А. Баранов

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

Научный руководитель: В. Д. Кузьменкова

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Развитие малого и среднего предпринимательства (МСП) в России в современных условиях является актуальной задачей для экономического роста и социального развития страны. В последние годы Правительство РФ предпринимает шаги для поддержки мелких предприятий и создания благоприятной среды их самостоятельного развития.

Достоинства малых и средних предприятий:

Экономический рост и развитие: МСП способствуют созданию новых рабочих мест, увеличению производства товаров и услуг, а также стимулируют инновации и конкуренцию.

Диверсификация экономики: Наличие МСП способствует разнообразию отраслей экономики и уменьшает зависимость от крупных корпораций.

В январе 2024 г. количество занятых в сфере малого и среднего предпринимательства составило 30,52 млн человек, увеличившись по сравнению с январем 2023 года на 2,48 млн человек, или на 8,7 %.

Инновации и технологический прогресс: многие инновации и новые технологии часто появляются и развиваются именно на МСП, которые более гибки и могут быстрее адаптироваться к изменяющимся условиям рынка.

Поддержка местного сообщества: МСП часто активно участвуют в социальных и благотворительных инициативах, поддерживая местные сообщества и обеспечивая социальную стабильность.

Исходя из этого, МСП играют важную роль в стимулировании экономического роста, поддержании занятости и развитии инноваций, что делает их неотъемлемой частью современной экономики.

Проблемы в сфере МСП. Множество факторов, таких как сложная бюрократическая процедура, ограниченный доступ к финансированию, неэффективная инфраструктура и недостаточная поддержка со стороны государства, создают серьезные препятствия для бурного развития МСП в России.

Первой мы рассмотрим проблему, являющейся одной из основных, с которыми сталкиваются малые и средние предприятия в России, а именно сложные и долгие процедуры регистрации бизнеса, получения лицензий и сертификации, а именно 4 рабочих дня на регистрацию ИП, 45 рабочих дней со дня регистрации заявления на получение лицензии, в случае если с заявлением и документами все будет в порядке. Сертификация продукции же является трудоемким процессом, который может занять большое количество времени в случае возникновения сложностей с проведением испытаний и подготовкой испытуемых образцов. Время, за которое можно получить сертификат соответствия, варьируется в зависимости от объема проверяемой продукции (на контракт, на партию товара, на серийный выпуск), наличия действующих сертификатов, технологической сложности проверки качества и от других показателей, но в среднем можно сказать, что длится от 10 дней до 2 месяцев.

Из сказанного прежде следует, что можно потратить 109 дней только на оформление бизнеса, на протяжении которых вы не имеете права заниматься предпринимательской деятельностью, которая требует тот или иной документ.

Безусловно в среднем на получение всех этих документов тратится около 2 месяцев, но случаи с 100+ днями не редкая случайность.

Также нельзя забывать про сбор необходимого пакета документов, а также плату за госпошлину. Это не только замедляет развитие бизнеса, но и увеличивает его стартовые затраты.

Ограниченный доступ к финансированию и инфраструктурные проблемы: МСП в России сталкиваются с ограниченным доступом к финансированию из-за высоких процентных ставок по

кредитам. Если же посмотреть на график, можно увидеть динамику, с июля 2023 г. ключевая ставка выросла в 2 раза. Недостаточная развитость финансовых институтов и недоверие со стороны банков, а также возросшее недоверие со стороны общества к банкам все больше вызывают нестабильность на кредитно-финансовом рынке.

Возникают риски ухудшения бизнес-перспектив на фоне разрыва технологических, производственных и логистических цепочек, связанных с уходом множества зарубежных компаний, также очень сильно на МСП повлияли ограниченный экспорт и импорт.

Это ограничивает их способность к инвестициям в развитие и рост. Инфраструктурные проблемы, такие как недостаточное энергоснабжение, низкая доступность транспортных коммуникаций и неэффективные торговые площади, также создают препятствия для развития МСП. Недостаточная инфраструктура затрудняет производство, доставку и продажу товаров и услуг.

Выход иностранных инвесторов из российских активов и связанные с этим сделки, финансируемые банковскими кредитами, или замещение внутригруппового финансирования материнской компании-нерезидента из других источников, приводят к увеличению долговой нагрузки как покупателей, так и приобретаемых компаний и к дополнительным рискам для банков.

В условиях санкций росли цены на ряд товаров, в том числе на импортные товары из-за осложнения доступа к мировым рынкам. Это привело к росту инфляции, что снижало покупательную способность населения.

Санкции осложнили доступ к иностранным инвестициям и технологиям, что замедлило темпы развития некоторых отраслей экономики и модернизацию производства.

Сейчас же санкции оказывают существенное влияние на российский финансовый и нефинансовый сектор. Один из ключевых каналов влияния – это ограничение доступа к платежной инфраструктуре в токсичных валютах. Сейчас активно развивается рынок юаня, но вместе с тем повышается подверженность рискам его концентрации. Доля торгов валютных пар с юанем к январю достигла 36,1 % от всего объема биржевых валютных торгов и 22,3 % – внебиржевых. Однако этот рынок обладает меньшей ликвидностью, поэтому могут возникать временные всплески изменчивости цен. В случае резкого сокращения доходов от экспорта в токсичных валютах и медленного перехода на импорт в валютах дружественных стран в условиях слабого взаимодействия российского рынка с международным могут возникать временные дисбалансы на локальном валютном рынке.

Россия и мир встретились с глобальной проблемой под названием «квалификационная яма» – это явление, когда между спросом на определенных специалистов и предложением таких специалистов на рынке труда возникает разрыв. Связано это в основном с тем, что технологические навыки обновляются во всех отраслях раз в 2–3 года.

Также квалификационную яму подтверждает статистика. Только 36 % жителей страны трудятся по профессии, указанной в дипломе. Таковы данные исследования, проведенного сервисом «Работа.ру» и порталом «Рамблер». Большинство россиян (64 %) не работают по специальности, 40 % не делали этого никогда.

В России число лиц, находящихся в «квалификационной яме» достигает уже 33,9 млн человек из 75,0 млн работников, что равняется около 45 % работников России. Такие данные содержатся в отчете «Массовая уникальность – глобальный вызов в борьбе за таланты» Boston Consulting Group (BCG), составленном в 2020 г.

Возможные решения проблем.

Упрощение бюрократических процедур: внедрение мер по упрощению процедур регистрации бизнеса, получения лицензий и сертификации, таких как введение электронных систем и сокращение административных процедур, поможет снизить бюрократическую нагрузку на предпринимателей.

Развитие финансовых институтов: стимулирование развития финансовых институтов, специализирующихся на финансировании МСП, а также снижение процентных ставок по кредитам для предпринимателей, поможет улучшить доступ предприятий к финансированию.

Под развитием финансовых институтов для малых и средних предприятий (МСП) можно понимать ряд мероприятий и инициатив, направленных на улучшение доступа МСП к финансовым услугам и ресурсам.

Примером таких мероприятий могут быть создание и совершенствование финансовых продуктов, адаптированных специально для потребностей МСП. Это могут быть кредиты с более гибкими условиями, финансовые инструменты для обеспечения ликвидности, финансирование инноваций и развития.

Улучшение доступности кредитования: расширение доступа МСП к кредитам через снижение барьеров и упрощение процедур получения кредита. Это может включать программы государственной поддержки, льготные условия кредитования, гарантии государства или финансовых институтов.

Развитие финансовой инфраструктуры: стимулирование развития финансовой инфраструктуры, включая банковские и не банковские институты, микрофинансовые организации, страховые компании и другие учреждения, специализирующиеся на обслуживании МСП.

Образование и консультирование: проведение образовательных программ и консультирование для предпринимателей МСП по финансовым вопросам, управлению финансами, анализу рисков и инвестиционным стратегиям.

Модернизация инфраструктуры: инвестиции в модернизацию инфраструктуры, включая энергетическое обеспечение, транспортные сети и торговые площади, способствуют улучшению условий для бизнеса и увеличению его конкурентоспособности в будущем.

Создание системы быстрой подготовки и переподготовки кадров.

В быстро меняющемся мире технологий актуализация навыков становится критически важной вещью для сохранения конкурентоспособности как индивида, так и организации. Система быстрой подготовки и переподготовки кадров помогает людям обновлять свои знания и навыки в соответствии с требованиями рынка. Эффективная система подготовки и переподготовки кадров способствует развитию человеческого капитала и увеличивает производительность труда, что в конечном итоге способствует росту экономического потенциала страны. Также быстрая подготовка и переподготовка кадров также помогает сократить дефицит квалифицированных специалистов в отдельных секторах экономики, путем быстрого создания программ, направленных на удовлетворение потребностей рынка.

Таким образом, малые и средние предприятия играют ключевую роль в экономическом развитии России, однако они сталкиваются с рядом серьезных проблем, затрудняющих их развитие и конкурентоспособность. Решение этих проблем требует комплексного подхода и совместных усилий государства, предпринимателей и общества в целом, но при успешной реализации соответствующих мер, малые и средние предприятия могут стать еще более важным и сильным двигателем экономического роста и инноваций в России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 12.12.2023) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/?ysclid=m7d2bzqloc59993052

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 316 (ред. от 05.02.2023) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Экономическое развитие и инновационная экономика"». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/70644224/?ysclid=m7d2dzpsfc147981478>

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.10.2023 № 1642 "О внесении изменений в приложение № 44 к государственной программе Российской Федерации "Экономическое развитие и инновационная экономика"». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/150020/>

О. В. Боярская, В. А. Кан, С. А. Столяров

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

ОЦЕНКА ТЕНДЕНЦИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Российские предприятия постоянно сталкиваются с большой количеством рисков и угроз в процессе своего функционирования. Приоритетной задачей для каждого субъекта хозяйствования становится построение эффективной системы, которая сможет обеспечить развитие и максимально возможно защитит от отрицательных факторов или минимизирует их влияние на деятельность предприятия. Такую систему можно создать только на основе обеспечения экономической безопасности. В этой связи, вопросы, касающиеся концептуальных основ экономической безопасности субъектов хозяйствования, чрезвычайно актуальны в наше время. Экономическая безопасность предприятия относительно нового направления развития экономической науки. Необходимость и актуальность ее обеспечения обуславливается имеющимся для каждого предприятия желанием стабильного функционирования и извлечение прибыли.

В современных глобальных экономических условиях все предприятия работают в условиях постоянных ожидаемых изменений, нестабильности, неопределенности, непредсказуемости. Такие обстоятельства усугубляют степень риска во время принятия управленческих решений. Именно это и стало толчком и причиной появления большого количества научных работ, которые имели целью определить пути и условия обеспечения экономической устойчивости и безопасности деятельности предприятия.

В итоге, в научной сфере сформировался достаточно широкий спектр исследований практически по всем вопросам, связанным с обеспечением экономической безопасности предприятия, начиная от определения понятия и заканчивая попытками дать количественную и качественную оценку состояния экономической безопасности на предприятии [2–10].

Наше исследование является еще одним шагом в научном пути понимания сущности экономической безопасности и поиска ее оптимального определения и обеспечения. Учитывая специфику каждого отдельного субъекта хозяйствования сложно изобрести единые универсальные выводы для всех предприятий. Поэтому было принято решение о проведении исследования только предприятий сферы транспорта.

Анализ научных публикаций последних лет показал, что современные ученые при исследовании экономической безопасности в основном констатируют необходимость доработки в данной сфере, анализируют эволюцию понятия и классифицируют разные определения «экономической безопасности» опираясь непосредственно на трактовку этой категории определенными авторами. Уравнивают, классифицируют и создают новые варианты определения экономической безопасности. До сих пор ученые не пришли к согласию относительно единой трактовки понятия «экономическая безопасность». О существенные разногласия относительно данной дефиниции свидетельствуют разные подходы, соответственно к которым экономическую безопасность рассматривают: как экономическую устойчивость, стабильность, независимость; совокупность условий и факторов, обеспечивающих необходимый уровень экономического развития; процесс принятия управленческих решений, обеспечивающих максимальный уровень экономического роста; состояние защищенности от определенного рода угроз и опасностей. Очевидно, и стоит согласиться с мнением, что приемлемого для всех определения экономического безопасности пока нет [2–10].

На основании анализа мнений ученых можно определить, что понятие «экономическая безопасность предприятия» многомерна и отдельные авторы рассматривают ее сущность с разных позиций и под разными углами взглядов. Поэтому нами были выделены и сгруппированы такие подходы к ее трактовке.

Первый – это силовой подход. При нем понятие экономической безопасности предприятия рассматривалось только как сохранение секретов предприятия и коммерческой тайны. Гарантирование экономической безопасности рассматривалось в первую очередь как защита

собственной информации. Степень надежности системы безопасности в рамках этого подхода предлагается решать путем обеспечения сохранности персонала и информации. Под обеспечением экономической безопасности здесь понимается правовая защита, охрана коммерческой тайны, борьба с недобросовестной конкуренцией [6].

Подход к стабильности. При этом подходе под экономической безопасностью рассматривают такое состояние предприятия, что обеспечивает способность противостоять неблагоприятным внешним факторам. «Экономическая безопасность» стала рассматриваться как возможность обеспечения устойчивости предприятия в неблагоприятных условиях, минимизации утрат и контроля над собственностью [5].

Ресурсно-функциональный подход. Согласно данному подходу экономическая безопасность предприятия рассматривается как «состояние наиболее эффективного использования корпоративных ресурсов для предотвращения угроз и обеспечение стабильного функционирования предприятия в настоящее время и в будущем». Здесь рассматриваются функциональные составляющие экономической безопасности: финансовая, кадровая, силовая, интеллектуальная, технико-технологическая политико-правовая, экологическая, информационная, а также процессы происходят на предприятии в их взаимосвязи. Этот подход является наиболее комплексным, потому что в нем исследуются практически все необходимые для обеспечения экономической безопасности факторы.

Узкофункциональный подход. Примером может служить «ценовой» подход, при котором обеспечение экономической безопасности определяется как разработка стратегии установления обоснованных цен на производимую продукцию (услуги).

Согласно этому примеру мы видим, что обосновывается рассмотрение только одного из аспектов обеспечения экономической безопасности предприятия, а также то, что если придерживаться именно этого принципа, то будет отвлечена реализация угроз, снижающих экономическую устойчивость предприятий. Нахождение выхода только из одной проблемной ситуации не даст требуемого результата [4].

Защитный подход, то есть состояние защищенности от угроз или независимости недобросовестной конкуренции, способность своевременно устранять всевозможные угрозы или им противостоять, сохранять стабильность функционирования и развития предприятия в соответствии с его стратегическими целями. Ресурсный подход, а именно эффективность использования ресурсов, стабильность функционирования предприятия, а также предотвращение внутренних и внешних угрозам [4].

Ресурсно-функциональный подход дополняется разграничением на функциональные составляющие: финансовую, кадровую, производственную, инновационную и т.п. Устойчивый подход, обуславливающий принятие комплекса мер, которые способствуют удержанию уровня финансовой устойчивости предприятия в условиях внутренних и внешних угроз Экономическая безопасность рассматривается как обеспечение минимизации потерь и контроль за собственностью.

Конкурентный подход предполагает создание условий для безусловной преимущества собственной продукции над конкурентами. Включает в себя использование современных инноваций и инвестиции как в собственное производство так и в перспективные разработки [10].

Активный подход наряду с защитными функциями предусматривает меры по предотвращению опасностей и угроз. С целью минимизации потерь от дестабилизирующих факторов включает в себя систему прогнозирования возможных рисков и меры по их нивелированию.

Стратегический подход. Под экономической безопасностью предприятия имеется подразумевает состояние хозяйствующего субъекта, при котором жизненно важны компоненты структуры и деятельности предприятий характеризуются высокой степенью защищенности от нежелательных изменений. Для этого рекомендуется соблюдать стратегию, которая обеспечит достаточный уровень и наращивание потенциала и устойчивого развития бизнеса [7].

Все эти подходы условны, многие из них дублируют друг друга или наоборот могут конфликтовать, однако каждый из них имеет логическую структуру, которая при определенном наборе исходных факторов, будет верной, логичной и правильной. Для простоты понимания нами

были определены основные из них, которые являются основой и фундаментом для других. Группировка подходов к толкованию понятия «экономическая безопасность предприятия» осуществлена согласно постулатам теории развития, предложенной Голиков И. В. [4] и дополнен автором. Таким образом, предлагаем рассматривать категорию экономической безопасности через призму двух концепций. Первая – концепция развития, которая имеет целью и ориентируется на прибыль, инновации и всеобъемлющую эффективность. Вторая – концепция защиты, которая в первую очередь ориентирована на сохранение и рациональное использование ресурсов, защита от любых угроз и опасностей и стабильности [4].

Любой подход к толкованию категории экономической безопасности можно отнести к первой или второй концепции. Современными учеными сформированы и рассматриваются и такие подходы, сочетающие в себе черты двух концепций. С одной стороны такие подходы более универсальны и гибки. А с другой, это размывает их сущность и они становятся более сложными для понимания. В любой в каком случае это попытка систематизировать существующие научные взгляды на категорию экономической сохранности компании. Такие концептуальные подходы к толкованию экономической безопасности являются определенными ориентирами для предприятий, имеющих цели сформировать собственную индивидуальную концепцию экономической безопасности.

К сожалению, на сегодняшний день не существует универсального решения и готового механизма безопасности. Заинтересованное в безопасности и развитии руководство должно самостоятельно определить свои приоритеты и цели и на основании этого сформировать собственную концепции. Взаимосвязь концепций и подходов приведены на рисунке 1 [3–7].

Транспортное предприятие имеет свои особенности в процессе осуществления хозяйственной деятельности. Уникальность транспорта в том, что он не создает новая продукция, а только завершает процесс производства других отраслей. Именно поэтому ни одно производство не может считаться оконченным без транспорта.



Рисунок 1 – Концепции толкования категории «экономическая безопасность»

Производство транспорта нельзя заготовить впрок, она не имеет полуфабрикатов. При прогнозировании роста спроса на транспортную продукцию необходимо создавать резервы мощностей. Производственный процесс транспорт происходит за пределами территории транспортного предприятия. Производственный процесс разных транспортных предприятий может, а иногда и должен происходить на одной территории (морской и речные порты, аэродромы, вокзалы, пересадочные пункты). Транспортный процесс происходит под влиянием условий непрерывно меняющиеся эксплуатации [2].

Таким образом предлагаем определять термин «экономическая безопасность транспортного предприятия» – как процесс сбора и анализа данных, на основании которых руководством предприятия принимаются управленческие решения в целях наиболее эффективного использования

всех имеющихся ресурсов предприятия для обеспечения стабильной, долгосрочной и максимально прибыльной деятельности компании [1-4].

Среди основных функциональных целей экономической безопасности предприятий транспорта выделяют следующие: достижение высокого уровня эффективности деятельности, достаточной финансовой стойкости и независимости предприятия (организации); обеспечение технологической и технической независимости, а также достижение высокого уровня конкурентоспособности технического потенциала; обеспечение высокой эффективности управления, оптимизация и повышение эффективности организационной структуры; достижение высокого уровня квалификации персонала и его интеллектуального потенциала; минимизация негативного влияния производственно-хозяйственной деятельности на окружающую среду; улучшение правовой защищенности всех сторон деятельности предприятия; защита информационного поля, коммерческой тайны и достижения необходимого уровня информационного обеспечения работы всех подразделений предприятия; эффективная организация безопасности персонала предприятия, его капитала и имущества, коммерческие интересы [1-6].

Как известно интеграционные процессы и необходимость обеспечения конкурентоспособности национальной экономики не возможны как без эффективного функционирования транспортной отрасли, да без расширения ее транспортных коммуникаций. Это связано с тем, что ее эффективно функционирование является необходимой материальной основой достижения устойчивого экономического роста отечественной экономики, поскольку транспортная деятельность обеспечивает существенный вклад в создание валовой добавленной стоимости. Именно это обуславливает необходимость исследования деятельности предприятий данной отрасли, без этого невозможно формирование комплексных мер обеспечения развития транспортной отрасли, реализации инфраструктурных и транспортных проектов, особенно в условиях финансовой нестабильности [9].

Учитывая то, что деятельность предприятий транспорта осуществляется в условиях неопределенности, нестабильности и рискованности, это требует обоснования доминант обеспечения их экономической безопасности и развития на основе основательной диагностики среды их функционирования. Это подтверждает Карасев Д. В. [6], который отмечает, что параметры транспортной системы России и основные факторы организации деятельности определяют ее как одну из важнейших отраслей национальной экономики, эффективное функционирование которой является необходимым условием стабилизации экономики, развития внешнеторговой деятельности, удовлетворение потребностей населения и хозяйственного производства в перевозках, защите экономических интересов России и т. д. [10].

В настоящее время научная литература вмещает исследование разных подходов к оценке экономической безопасности. В частности, широкое распространение получили ресурсно-функциональный подход, индикаторный (порогов) подход, комплексный подход, программно-целевой подход, подход на основе оценки вероятности банкротства предприятия [1].

Безусловно, наличие различных подходов к взгляду экономической оценки безопасности предприятия является необходимостью, но это также свидетельствует и о разных мнениях на этот счет. А это, в свою очередь, обуславливает необходимость расчета определенного обобщающего экономического показателя безопасности предприятия, которое целесообразно применять при необходимости сравнение различных предприятий с позиции внешних пользователей информации по деятельности предприятия. Следует отметить, исходя из позиции сущности безопасного развития, определение уровня экономической безопасности предприятия лежит в основе интересов, прежде всего, менеджеров предприятия, поэтому оценка должна охватывать не только доступную для внешних пользователей информацию. В данном случае расчет обобщенного показателя экономической безопасности теряет смысл и только усложняет процесс распознавание угроз деятельности предприятия [6].

Итак, для большинства методик характерны определенные недостатки, что не только усложняет их практическое использование, но и не позволяет получить необходимые рекомендации по обеспечению экономической безопасности. Можно отметить о отсутствие единого универсального подхода, который бы учитывал особенности функционирования и результаты

деятельности предприятий, учитывал условия финансовой нестабильности. Обобщая все наработки, необходимо отметить, что оценка экономической безопасности предприятия необходимо осуществлять на основе системного подхода, предусматривающего исследование определенного объекта как целостного множества элементов в их совокупности и связей между ними. Поэтому предприятие должно рассматриваться как сложная подчиненная система интересов, тесно связанная с внешней средой [3–9].

Учитывая, что экономическая безопасность предприятия – это динамическая категория, то есть это способность предприятия к самовывживанию и обеспечение устойчивого развития в условиях финансовой нестабильности, поэтому оценивание необходимо осуществлять с учетом наиболее безопасных направлений развития. Учитывая усложнение условий ведения хозяйственной деятельности, с учетом быстрой смены и усиления агрессивности внешней среды, а также в условиях финансовой нестабильности, основой для усовершенствования процесса оценки экономической безопасностью транспортных предприятий должно стать соответствующее информационное обеспечение, которое связано с необходимостью получения достоверной информации о состоянии безопасности, наличие угроз и рисков и соответствующее аналитическое обеспечение оценка экономической сохранности компании [2–8].

При формировании системы оценки экономической безопасности предприятия следует исходить из согласованности целей предприятия и методов достижения этих целей. Оценка экономической безопасности – совокупность экономических параметров предприятия, характеризующие способность предприятия обеспечить развитие как в текущем периоде, так и перспективе. А уровень экономической безопасности представляет собой вероятностную оценку способности предприятия обеспечивать реализацию экономических интересов в условиях действия факторов финансовой нестабильности, то есть это оценка степени обеспечения на предприятии условий для обеспечения его развития. Следовательно, при формировании научно-методического подхода аналитического обеспечения экономической безопасности предприятия необходимо учитывать следующее:

- критериями экономической безопасности предприятия являются признаки, на основании которых определяется способность предприятия к развитию в условиях финансовой нестабильности;
- оценку экономической безопасности предприятия целесообразно осуществлять не за функциональными составляющими, а по способности предприятия к развитию;
- важным принципом оценки и обеспечения экономической безопасности предприятия есть принцип причинно-следственных связей, позволяющий определить результат (уровень безопасности) и выяснить причину полученного состояния;
- уровень экономической безопасности предприятия можно определить только учитывая все аспекты сегодняшнего и будущего состояния предприятия;
- при оценке состояния экономической безопасности предприятия необходимо учитывать как количественные, так и качественные показатели деятельности предприятия;
- методика оценки уровня экономической безопасности должна быть гибкой и, соответственно, предусматривать возможность корректировки набора показателей в зависимости от изменения условий деятельности.

Предложенный научно-методический подход аналитического обеспечения оценка экономической безопасности транспортных предприятий для дальнейшего изложения ключевых аспектов необходимо представлено следующим образом (рисунок 2) [1–10].



Рисунок 2 – Научно-методический подход к оценке уровня экономического
безопасности транспортных предприятий

Согласно предложенному научно-методическому подходу к оценке уровня экономической безопасности транспортных предприятий предлагается оценивать на основе расчета ряда моментных и интервальных показателей, разрешающих в разрезе приведенных функциональных составляющих выделить показатели-индикаторы количественного и качественного характера, дополняющие друг друга, позволяют получение многокритериальной оценки уровня экономической безопасности в целом по предприятию и каждой функциональной составляющей.

Также предложено характеризовать уровень безопасности по трем уровням:

- достаточный уровень безопасности – рассчитанное фактическое значение отдельного показателя-индикатора, функциональной составляющей, уровня оценки или интегрального показателя характеризует достаточный уровень безопасности, определенную устойчивую динамику и возможность дальнейшего развития транспортного предприятия;

- удовлетворительный уровень безопасности – рассчитано фактическое значение отдельного показателя-индикатора, функциональной составляющей, уровня оценки или интегрального показателя находится в допустимых пределах, уровень безопасности не является достаточным, поскольку существует возможность реализации отдельных угроз и роста уровня опасности в будущем;

- низкий уровень безопасности – рассчитано фактическое значение отдельного показателя-индикатора, функциональной составляющей, уровня оценки или интегрального показателя характеризуется наличием тенденций роста уровня опасности; существует угроза дальнейшего существования предприятия.

При формировании предельных значений показателей-индикаторов для оценка уровня экономической безопасности транспортных предприятий исходили из мнения экспертов, а также результатов ее апробации на примере деятельности исследуемых транспортных предприятий, с учетом реальной возможности достижения должного уровня безопасности в реальных условиях ведения хозяйственной деятельности. Сложившаяся совокупность показателей-индикаторов позволяет осуществлять оценку экономической безопасности предприятия с минимальными затратами.

На основе определения обобщающих показателей по каждой составляющей экономической безопасности предприятия необходимо определить интегральный показатель экономической безопасности предприятия ($K_{сб}$), применяя такую формулу:

$$K_{сб} = \sum_{i=1}^n P_i \cdot d_i ,$$

где P_i – величина отдельного (единичного) критерия по i -ю функциональной составляющей экономической безопасности предприятия;

d_i – удельный вес значимости i -й функциональной составляющей экономической безопасности предприятия;

n – количество функциональных составляющих экономической безопасности предприятия

А с целью проведения интегральной оценки экономической безопасности предприятия также можно рассчитать относительные оценки безопасности предприятия по каждой составляющей безопасности. Относительная оценка безопасности по соответствующей составляющей рассчитывается отношением фактического уровня безопасности (n_i) к максимальному уровню безопасности (нет) соответствующей составляющей.

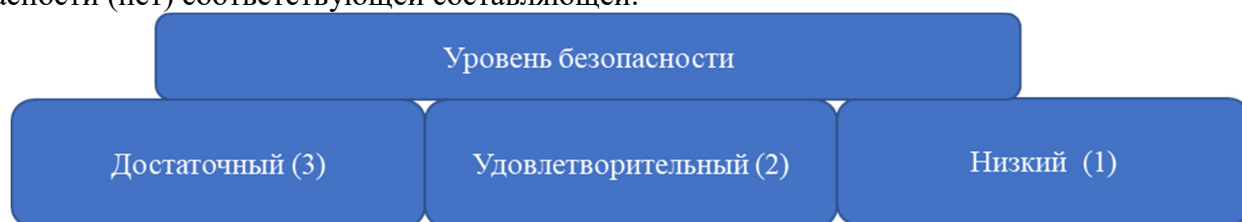


Рисунок 3 – Графическая модель распределения оценок экономической безопасности транспортных предприятий

В таком случае (рисунок 3) при оценке экономической безопасности предприятия необходимо учитывать, что чем ближе значение оценки к тройке, тем выше уровень экономической безопасности, и наоборот, чем ближе значение оценки к единице, это свидетельствует об ослаблении экономической безопасности предприятия, а анализ отдельных составляющих позволит установить откуда поступают угрозы экономической безопасности предприятия.

На основании проработки научной литературы по исследованию разных подходов к оценке экономической безопасности предприятий было обосновано и разработан научно-методический подход к оценке уровня экономического безопасности транспортных предприятий, который предполагает проводить оценку на основе расчета ряда моментных и интервальных показателей, разрешающих охарактеризовать уровень безопасности в любой момент времени и проследить динамику ее смены. Согласно предложенному подходу в разрезе функциональных составляющих выделены показатели-индикаторы количественного и качественного характера, которые дополняя друг друга, позволяют получение многокритериальной оценки уровня экономической безопасности в целом по предприятию и по каждой функциональной составляющей. Также предложено охарактеризовать уровень безопасности по трем уровням: «достаточный уровень безопасности», «удовлетворительный уровень безопасности и низкий уровень безопасности. Сложившаяся совокупность показателей-индикаторов позволяет осуществлять оценку экономической безопасности предприятия с минимальными затратами, провести относительную оценку ее уровня и осуществлять аналитическое обоснование его уровня.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Боярская О. В., Степанова Ю. Л., Крамаренко С. А., Мешкова Н. Л. Формирование организационно-экономического механизма развития иновационного предпринимательства в регионе // Экономика и предпринимательство. 2023. № 12 (150). С. 670–675.
2. Булатских М. М. Специфика и проблемы перевозки опасных грузов автомобильным транспортом // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 3–1 (54). С. 109–112.

3. Гадецкий В. Г., Боярская О. В. //Стратегические ориентиры развития логистических транспортных систем России // Экономика и менеджмент систем управления. 2022. №1 (43) С. 24–32.
4. Голиков И. В. Теоретические основы экономической безопасности транспортной отрасли // Бизнес Информ. № 7. 2014. С. 123–129.
5. Капорцева О. Н. Перспективы развития транспортного комплекса Республики Беларусь на основе принципов устойчивого развития // Матрица научного познания. 2020. № 5. С. 86–95.
6. Карасев Д. В. Формирование комплексного подхода к обеспечению экономической безопасности транспортных систем // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. № 2 (80). 2013. С. 118–120.
7. Коновалова О. Н., Суржикова Т. Б. Актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности в транспортной системе России. // Инновационная экономика и общество. 2024. № 1(43). С. 36–45.
8. Мешкова Н. Л., Боярская О. В., Головчанская Е. Э. // Концепция оценки потенциала экономического развития предприятий и его информационное обеспечение // Экономика и предпринимательство. 2023. № 11 (160). С. 1300–1309.
9. Сохина М. И., Сохин Д. И. Направления обеспечения информационной безопасности в транспортной сфере // Инновации. Наука. Образование. 2022. № 50. С. 2258–2263.
10. Boyarskaya O., Taskaeva N., Meshkova N. Transformation of logistics systems in the context of digitalization // Challenges and Solutions in the Digital Economy and Finance Proceedings of the 5th International Scientific Conference on Digital Economy and Finances (DEFIN 2022), St. Petersburg, 2022. S 497–506.
11. Mariade-Miguel-Molina, Blancade-Miguel-Molina, DanielCatalá-Pérez. The collaborative economy and taxi services: Moving towards new business models in Spain // Research in Transportation Business & Management. 2020, 100503.
12. Grinerud K., Aarseth W.K., Robertsen R. Leadership strategies, management decisions and safety culture in road transport organizations // Research in Transportation Business & Management. 2021, 100670.

М. С. Бутакова, А. К. Суханова, И. А. Астафьева

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолатор

ВЛИЯНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУКИ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНА: ВЛАДИМИРСКАЯ ОБЛАСТЬ

Студенческая наука играет важную роль в развитии молодых ученых и их вкладе в научное сообщество. В центральной части России находится Владимирская область, обладающая огромным потенциалом для развития студенческой науки. Влияние студенческой науки на эту область имеет достаточно значимое значение. Она способствует успешной социализации и адаптации студентов к новым условиям жизни, расширяет их кругозор, формирует личный культурный капитал и развивает их творческие способности. Кроме того, студенческая наука помогает найти более высокий социальный статус, устранить цифровую неграмотность, освоить новые технологии (например, различные средства коммуникации) и улучшить устойчивость мозговой деятельности к возрастным изменениям и т. д.

Исходя из вышесказанного, с помощью студентов и их наставников можно эффективно улучшать образовательную деятельность в различных учреждениях, таких как больницы, детские дома, колонии для несовершеннолетних и взрослых, а также на курсах для молодых родителей, неполных семей, ветеранов, пенсионеров, людей с ограниченными возможностями, социальных работников, волонтеров и других групп населения.

По данным Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26.01.2024, во Владимирской области на начало учебного 2023 г. было 9 образовательных организаций высшего образования (самостоятельных и филиалов). В них числилось 24,7 тысячи человек студентов, из которых 12 тысяч – женщины [1].

Таблица 1 – Количество студентов во Владимирской области за 2019–2023 гг., в чел. [1]

	2023	2022	2021	2020	2019
Количество студентов	8,1 тыс.чел	7,5 тыс. чел	7 тыс. чел	7 тыс. чел	8 тыс. чел

На начало 2023 г. по программам подготовки специалистов среднего звена получали образование 26,3 тыс. чел., из которых 13,8 тысячи – женщины. Поступили в учебные заведения для обучения по этим программам 8 тыс. чел, а дипломированными специалистами среднего звена стали 5,9 тыс. чел [1].

Рассмотрим основные направления студенческой науки во Владимирской области на примере Владимирского политехнического колледжа: наука, спорт и волонтерство. Студенты колледжа осознают, что наука представляет собой увлекательное и перспективное направление, развитие в котором открывает множество возможностей для самореализации и успешной карьеры. Все студенты данного колледжа имеют возможность заниматься научной деятельностью и достигать значительных результатов. В этом им помогают ведущие преподаватели, которые готовят ребят для участия в различных олимпиадах, конкурсах и форумах. Студенты колледжа неоднократно являются победителями всероссийской олимпиады «Моя законотворческая инициатива», регионального этапа чемпионата «Профессионалы», «Абилимпикс», межрегионального форума «Молодежь и наука», «Технолидеры будущего», «Молодежь – будущее России», фестиваля цифрового творчества и других. Таким образом, студенты способствуют улучшению качества образования, предлагая новые интересные формы и методы обучения, разрабатывая инновационные технологии, что повышает уровень науки во Владимирской области, а также разрабатывают проекты в сфере законодательства, что способствует улучшению политики региона.

Спорт и волонтерство могут стать отличной подготовкой для участия студентов в научной деятельности, обогащая их личностный опыт и развивая необходимые навыки для успешной работы в научной области.

Спорт имеет огромное значение в жизни студентов политехнического колледжа. Девять спортивных секций предлагают различные виды спорта, такие, как легкая атлетика, волейбол, мини-футбол, настольный теннис и многие другие. Студенты активно участвуют в различных спортивных соревнованиях. Среди студентов колледжа есть кандидаты в мастера спорта, отличники ГТО и просто любители спорта. Спортивные победы студентов имеют положительное влияние на регион. Во Владимирской области благодаря спортивным олимпиадам повышается местный патриотизм, привлекаются инвестиции в развитие спорта, развивается спортивная инфраструктура и строятся новые спортивные объекты. Кроме того, спорт способствует развитию талантов и повышению престижа региона на международной арене. В целом, спорт является неотъемлемой частью жизни студентов политехнического колледжа и оказывает положительное влияние на регион.

Волонтерский центр «СИЛА добра» («Студенческая инициативная лига добра») активно работает на базе ГБПОУ ВО «Владимирский политехнический колледж». В него входят более 300 человек – студенты всех курсов обучения. Основными направлениями деятельности Центра являются.

Социально-гуманитарное волонтерство: оказание помощи детям из числа сирот (детский дом им. К. Либкнехта, г. Владимир), ветеранам (г. Владимир и Владимирская область), сопровождение детей из числа инвалидов на региональных этапах национального чемпионата «Абилимпикс» для людей с инвалидностью, оказание помощи бездомным животным (например приюта «Щенячий патруль»).

Профориентационное волонтерство: участие в профориентационной работе колледжа (Дни открытых дверей, ярмарки вакансий, проект «Все школы в гости к нам» и т.д.), участие в реализации проекта по ранней профессиональной ориентации учащихся на территории Владимирской области «Билет в будущее», сопровождение участников регионального чемпионата «Профессионалы».

Культурное волонтерство: помощь областной научной библиотеке в перемещении книжных фондов.

Экологическое волонтерство: участие в экологическом проекте колледжа «Уютный дворик», городских субботниках, Осенней и Весенней Неделях добра.

Патриотическое волонтерство: сбор гуманитарной помощи участникам СВО, сотрудничество с региональными волонтерскими организациями. Волонтеры колледжа – активные участники мероприятий, организуемых региональным отделением Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы». Студенты-волонтеры оказывают большую помощь участникам СВО (плетут сети, занимаются погрузкой гуманитарной помощи, оказывают посильную помощь семьям, чьи родные и близкие находятся в зоне СВО и т.д.). Волонтеры колледжа совместно с центром «Рокот» начали массовое производство хвостовиков, накольников, ампульников. Помимо всего прочего студенты проходят на базе Центра курс НВП.

Донорство: активисты колледжа принимали активное участие в донорской акции в рамках движения #МыВместе. Многие не остановились на разовой донации, а продолжают сдавать кровь, в которой нуждается огромное количество людей.

Правовое волонтерство: ребята включились в новый волонтерский проект, который реализуется в рамках межведомственного сотрудничества с УМВД по г. Владимиру «Распознай мошенничество». Студенты специальности «Правоохранительная деятельность» принимали активное участие в каждом профилактическом мероприятии, в том числе благодаря им были вовремя пресечены десятки попыток злоумышленников обманом путем похитить денежные средства местных жителей на сумму в общей сложности более 15 миллионов рублей. Участники акции выбрали формат «прямого диалога» с населением и лично информировали покупателей в гипермаркете «Глобус». За активную деятельность студенты были отмечены Благодарностью начальника УМВД России по городу Владимиру. Студенты также проводят правовое просвещение среди обучающихся школ и колледжей г. Владимира и Владимирской области.

Интернет-добровольчество: с 26 мая в колледже начал свою работу ситуационно-информативный центр для осуществления онлайн наблюдения за проведением ЕГЭ. Студенты-старшекурсники работают как общественные онлайн наблюдатели. Волонтерское движение колледжа развивается, расширяются сферы деятельности. В этом году волонтеры колледжа стали

частью большой и дружной семьи Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ». 22 февраля во Владимирском политехническом колледже состоялось открытие первичного отделения «Движения первых». Перед открытием активисты прошли обучение в рамках Всероссийского проекта «Просто действуй», выступили в роли спикеров, обучив своих товарищей с первого курса обучения, организовали акцию по сбору помощи участникам СВО, активно участвовали в погрузке гуманитарного груза. В октябре 2022 года делегация Владимирского политехнического колледжа приняла самое активное участие во Всероссийском форуме студентов и специалистов СПО «Команда ПРОФИ» [2].

Студенческая наука во Владимирской области активно развивается и вносит значительный вклад в региональное и национальное развитие. Молодые ученые и исследователи, работая над различными проектами, способствуют развитию инноваций, технологий и улучшению качества жизни населения. Недостатки студенческой науки во Владимирской области могут включать в себя сдерживание развития студенческого творчества, неготовность руководства вузов поддерживать творческие инициативы своих студентов, а также низкая бюджетная обеспеченность студенческой науки [3].

Преимущества студенческой науки во Владимирской области включают в себя доступность местных исследовательских объектов и ресурсов, возможность участия в региональных научных конференциях и проектах. Кроме того, студенты могут иметь возможность участвовать в научных стажировках и программе обмена с другими университетами [3].

Для дальнейшего развития студенческой науки во Владимирской области необходимо поддерживать и развивать научно-образовательное сотрудничество между вузами, научными организациями и предприятиями, привлекать к научной деятельности больше молодежи, обеспечивать поддержку талантливых студентов и молодых ученых и оснащать университеты и колледжи новым оборудованием и техникой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальный сайт Администрации города Костерево. [Электронный ресурс]. URL: <https://kosterevo.ru/statistika/studenchestvo-vladimirskoj-oblasti/>
2. Официальный сайт Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский политехнический колледж». [Электронный ресурс]. URL: <https://polcol.ru/studencheskaya-zhizn/>
3. Стратегия социально-экономического развития. [Электронный ресурс]. URL: <https://economy.avо.ru/strategia-social-no-ekonomiceskogo-razvitia?ysclid=ltejge00b4129311049>

С. А. Буткевич

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕСЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В современном мире, где информационные технологии становятся основой экономического роста и развития общества, вопрос технологической независимости и суверенитета приобретает особую актуальность. Россия, как и многие другие страны, сталкиваясь с глобализацией и геополитическими вызовами, стремится обеспечить свою технологическую независимость через стратегию импортозамещения в сфере информационных технологий. Эта стратегия не только способствует снижению зависимости от иностранных технологий и услуг, но и открывает новые возможности для развития отечественной экономики, стимулирования инновационного роста и создания конкурентоспособной ИТ-индустрии. Важность данной задачи обусловлена не только экономическими, но и стратегическими интересами страны, включая обеспечение национальной безопасности и стабильности.

Актуальность исследования заключается в необходимости оценки эффективности уже принятых мер по импортозамещению, анализа сложившихся практик и определения перспективных направлений для дальнейшего развития отечественных информационных технологий. Рассматривая различные аспекты импортозамещения, от законодательных инициатив до практической реализации конкретных проектов, данное исследование призвано выявить как успешные примеры, так и основные проблемы и барьеры на этом пути.

Целью исследования является комплексный анализ процесса импортозамещения в ИТ-секторе России, оценка его экономического влияния на отечественный бизнес и экономику в целом, а также определение перспектив и стратегий для дальнейшего развития и поддержки отечественных информационных технологий.

Для достижения поставленной цели в статье будут решены следующие задачи.

Проанализировать государственную политику импортозамещения в ИТ-секторе, включая законодательные и налоговые инициативы.

Изучить успешные и неудачные примеры реализации стратегии импортозамещения на основе кейсов отечественных ИТ-компаний.

Оценить вклад импортозамещения в экономическое развитие России, включая создание новых рабочих мест и стимулирование инновационной активности.

Выявить основные проблемы и вызовы, с которыми сталкивается отечественный ИТ-сектор в процессе импортозамещения.

Сформулировать рекомендации по усилению эффективности государственной поддержки и развития отечественных ИТ-технологий.

Основной движущей силой импортозамещения в информационных технологиях в России стал комплекс внешнеполитических факторов и стратегический курс на снижение зависимости от зарубежных разработок. Эта политика направлена на укрепление национальной безопасности, развитие внутреннего ИТ-рынка и поддержку местных производителей, что укрепляет экономические позиции страны и способствует формированию суверенного информационного пространства [1, с. 10].

Государство играет ключевую роль в этом процессе, предпринимая шаги для поддержки отечественных ИТ-разработок, в том числе через законодательство и предоставление финансовых стимулов. Эти меры содействуют созданию благоприятной среды для развития национальной индустрии информационных технологий [2, с. 15; 3, с. 20].

Согласно «Стратегии цифровой экономики Российской Федерации» активное развитие внутренних ИТ-ресурсов и поддержка отечественных разработок являются приоритетными задачами для укрепления экономической безопасности страны. Инициативы по созданию благоприятного инвестиционного климата и развитию инфраструктуры для внедрения ИТ-решений

способствуют стимулированию инновационной активности и повышению конкурентоспособности российских ИТ-продуктов на мировом рынке.

Развитие собственных операционных систем и баз данных является одним из ключевых аспектов стратегии импортозамещения, которое стимулирует технологические инновации и укрепляет экономическую безопасность. Поддержка операционных систем, таких как Astra Linux и Эльбрус, и баз данных, включая MyOffice DB и решения от 1С, свидетельствует об успехах России в создании и развитии собственных ИТ-платформ и инструментов.

В рамках законодательства и налоговой политики принимаются меры для стимулирования развития и защиты отечественных ИТ-компаний. Эти меры направлены на создание условий для ускорения технологического прогресса и улучшения конкурентоспособности национальных ИТ-разработок.

Активное внедрение и разработка собственных технологических решений не только укрепляет экономическую безопасность страны, но и открывает новые горизонты для научно-исследовательской и образовательной деятельности в сфере информационных технологий. Развитие инфраструктуры для поддержки отечественных ИТ-инноваций, включая создание и расширение научно-образовательных центров, способствует подготовке высококвалифицированных специалистов и разработке конкурентоспособных продуктов.

Astra Linux – операционная система, разработанная специально для нужд военных и других структур с повышенными требованиями к безопасности. Эта система нашла широкое применение в российских государственных учреждениях, в том числе в Национальном центре управления обороной РФ и используется для создания защищенных ИТ-инфраструктур различного масштаба. Дополнительно Astra Linux включает уникальные технологии защиты и обладает сертификациями безопасности от ведущих регуляторов.

РусБИТех – комплекс программных решений, включающий операционные системы для использования в различных сферах, включая образовательные и оборонные учреждения. Система позволяет решать задачи высокой степени сложности и обеспечивает уровень безопасности, требуемый в сферах, где она применяется.

Эльбрус – операционная система, разработанная для работы на отечественных микропроцессорах семейства «Эльбрус». Система обеспечивает высокую производительность и надежность при выполнении критически важных задач.

MyOffice DB – система управления базами данных, оптимизированная для работы с корпоративными данными и обеспечивающая эффективный документооборот.

1С:Enterprise – платформа для автоматизации бизнес-процессов, включающая средства для работы с данными и широко используемая в различных секторах экономики.

PostgreSQL – международная система управления базами данных, для которой в России разработаны специализированные расширения, адаптирующие ее под нужды отечественного бизнеса и государственных структур.

Системы кибербезопасности от компании «Касперский» – продукты этого российского разработчика антивирусных программ известны и используются по всему миру для защиты от вирусов и других угроз.

Разработки в области искусственного интеллекта от компании «Яндекс» – сервисы и продукты, включая поисковые системы и решения для бизнеса, основанные на алгоритмах машинного обучения.

Интернет вещей (IoT) от компании «Ростелеком» – разработки в этой области позволяют интегрировать различные устройства в единую сеть, управляемую удаленно, что находит применение в умных домах, промышленности и городских инфраструктурных проектах. Особенно отметим применение Интернета вещей в интеллектуальных системах управления городской инфраструктурой, что позволяет повышать эффективность городского хозяйства и комфорт городской среды. Экономические выгоды, проблемы и вызовы импортозамещения в ИТ-секторе России приведены в таблицах 1, 2.

Таблица 1 – Экономические выгоды импортозамещения в ИТ-секторе России

Условия	Характеристика
Создание рабочих мест	Инициативы по импортозамещению в секторе ИТ напрямую влияют на создание новых рабочих мест, укрепляя экономику за счет снижения безработицы и способствуя развитию квалификации сотрудников
Вклад в ВВП	Развитие и продвижение отечественных ИТ-продуктов и услуг повышает их долю в общем валовом внутреннем продукте страны, стимулируя экономическую стабильность и независимость
Снижение зависимости от импорта	Замена иностранных ИТ-решений на отечественные уменьшает экономическую зависимость от зарубежных поставщиков и внешних рынков, что критически важно в условиях геополитических изменений
Стимулирование инноваций	Работа над собственными ИТ-разработками способствует научно-исследовательской и технологической инновационной активности, приводя к созданию новых продуктов и услуг
Укрепление экономической безопасности	Независимость от иностранных ИТ-решений и услуг укрепляет экономическую безопасность страны, минимизируя внешние угрозы и обеспечивая контроль над ключевыми технологиями
Рост конкурентоспособности на мировом рынке	:Развитие уникальных отечественных ИТ-решений и продуктов повышает конкурентоспособность страны на мировом рынке, открывая новые возможности для экспорта и международного сотрудничества
Увеличение инвестиций в ИТ-сектор	Политика импортозамещения стимулирует приток внутренних и внешних инвестиций в отечественный ИТ-сектор, способствуя его дальнейшему развитию и инновационному росту
Повышение качества ИТ-образования	Стимулирование спроса на квалифицированные кадры в ИТ-секторе приводит к повышению уровня и качества специализированного образования и профессиональной подготовки

Таблица 2 – Проблемы и вызовы импортозамещения в ИТ-секторе России

Препятствия	Характеристика
Технические сложности	Внедрение отечественных ИТ-решений в существующие системы может сталкиваться с проблемами совместимости и требовать значительных затрат на доработку. Это вызывает необходимость дополнительных усилий со стороны разработчиков и пользователей
Качество продукции	Не все отечественные разработки достигли уровня качества и зрелости, сравнимого с зарубежными аналогами. Многие молодые компании сталкиваются с отсутствием необходимых компетенций
Сроки реализации проектов	Разработка и внедрение комплексных ИТ-систем требует времени, и сроки реализации отечественных проектов часто могут быть превышены из-за технических и организационных сложностей
Зависимость от внешних компонентов:	Несмотря на активное развитие отечественных ИТ-технологий, некоторые компоненты могут оставаться импортными, сохраняя определенную зависимость от зарубежных производителей
Проблемы с поддержкой и обновлениями	Качественная техническая поддержка и своевременные обновления критически важны для успешного функционирования ИТ-систем. Отечественные компании должны активно работать над улучшением этих аспектов
Сопротивление изменениям:	Внедрение новых технологий может встречать сопротивление со стороны сотрудников и пользователей, привыкших к использованию зарубежных продуктов. Необходимы дополнительные усилия для обучения и адаптации

Дополнительно массовые кибератаки и угрозы ИТ-безопасности, уход западных компаний с российского рынка стали серьезными вызовами для ИТ-отрасли.

Несмотря на заявления о том, что для 80 % иностранных программ существуют отечественные аналоги, многие из них нуждаются в доработке, и процесс импортозамещения встречает сложности с привлечением спроса и финансированием развития новых продуктов.

В ходе проведенного исследования был выполнен глубокий анализ стратегии импортозамещения в информационных технологиях России, который позволил выявить не только экономические выгоды и положительные аспекты данного процесса, но и обозначить ряд существующих проблем и вызовов. Импортозамещение в ИТ-секторе доказало свою актуальность и значимость как для укрепления технологического суверенитета страны, так и для стимулирования ее экономического развития.

Государственная поддержка оказалась ключевым фактором в развитии отечественных ИТ-разработок, обеспечивая необходимую инфраструктуру и финансовые стимулы для инноваций. Создание новых рабочих мест, увеличение доли ИТ в ВВП страны, снижение зависимости от зарубежных поставщиков, стимулирование инновационной деятельности, укрепление экономической безопасности и повышение конкурентоспособности на мировом рынке являются важнейшими результатами реализации стратегии импортозамещения.

Однако, на пути реализации данной стратегии выявлены серьезные проблемы и вызовы, включая технические сложности адаптации отечественных ИТ-решений, необходимость повышения качества продукции до мировых стандартов, задержки в реализации проектов, зависимость от импортных компонентов, а также проблемы с поддержкой и обновлениями продуктов.

В свете проведенного анализа автор предлагает ряд рекомендаций, направленных на устранение выявленных проблем и максимизацию позитивного влияния импортозамещения на российскую экономику и технологическое развитие. Среди ключевых рекомендаций – усиление государственной поддержки исследований и разработок в сфере ИТ, создание благоприятного инвестиционного климата, развитие образовательной инфраструктуры для подготовки высококвалифицированных ИТ-специалистов, а также активизация международного сотрудничества в области высоких технологий.

Также необходимо уделять особое внимание разработке механизмов для улучшения качества и конкурентоспособности отечественных ИТ-продуктов, что позволит не только удовлетворить внутренний спрос, но и успешно конкурировать на международных рынках. Эффективное решение проблем и вызовов, связанных с импортозамещением, потребует скоординированных усилий со стороны государства, бизнеса и научного сообщества.

Заключительно, стратегия импортозамещения в ИТ-секторе России должна быть направлена не только на достижение краткосрочных целей по снижению зависимости от импорта, но и на реализацию долгосрочной перспективы устойчивого технологического и экономического развития страны. Успех в этом направлении будет способствовать повышению качества жизни населения, укреплению национальной безопасности и усилению позиций России на мировой арене в области высоких технологий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Astra Linux Special Edition: обзор защищенной российской ОС. Security Media. [Электронный ресурс]. URL: <https://securitymedia.org/astra-linux-special-edition/>
2. Боярская О. В., Степанова Ю. Л., Крамаренко С. А., Мешкова Н. Л. Формирование организационно-экономического механизма развития инновационного предпринимательства в регионе // Экономика и предпринимательство. 2023. № 12 (150). С. 670–675.
3. Головчанская Е. Э., Боярская О. В., Мешкова Н. Л. Концепция оценки потенциала экономического развития предприятий и его информационное обеспечение // Экономика и предпринимательство. 2023. № 11 (160). С. 1300–1309.

М. А. Гордиенко

Амурский государственный университет, г. Благовещенск

Научный руководитель: А. В. Васильева

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ С ПОМОЩЬЮ КОРРЕЛЯЦИОННО-РЕГРЕССИОННОГО АНАЛИЗА

Корреляционно-регрессионный анализ является мощным инструментом в исследовании взаимосвязей между различными переменными. В данном исследовании мы сосредоточимся на анализе взаимосвязи между инвестициями в основной капитал и численностью населения в регионе. Инвестиции в основной капитал считаются ключевым фактором, способствующим экономическому развитию региона, в то время как численность населения является важным показателем социально-экономического состояния [1-2]. Проведение корреляционно-регрессионного анализа поможет нам лучше понять, как эти две переменные взаимосвязаны и какие выводы можно сделать на основе полученных результатов [3].

Исходные данные для проведения анализа объема инвестиций в основной капитал Амурской области (у) и численности ее населения (х) за 2011–2021 гг. представлены в таблице 1 [4].

Таблица 1 – Исходные данные для проведения корреляционно-регрессионного анализа объема инвестиций в основной капитал и численности населения Амурской области за 2011–2021 гг.

Годы	Объем инвестиций в основной капитал, млрд. руб.	Численность населения, тыс. чел.
2011	118,2965	828,7
2012	113,0839	821,6
2013	102,0035	816,9
2014	76,3757	811,3
2015	102,214	809,9
2016	129,8161	805,7
2017	192,4694	801,8
2018	251,1844	798,4
2019	340,9665	793,2
2020	360,4337	790
2021	412,2008	781,8

На основе представленных данных можно наглядно изобразить взаимосвязь исследуемых показателей с помощью графика, представленного на рисунке 1.



Рисунок 1 – взаимосвязь объема инвестиций в основной капитал и численности населения Амурской области за 2011–2021 гг.

Исходя из рисунка, между изучаемыми признаками наблюдается линейная взаимосвязь, но более точные результаты позволит сделать корреляционно-регрессионный анализ. Для этого необходимо провести расчеты, исходные данные для которого представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Исходные данные для проведения корреляционно-регрессионного анализа объема инвестиций в основной капитал и численности населения Амурской области за 2011–2021 гг.

Годы	Объем инвестиций в основной капитал, млрд. руб. (y)	Численность населения, тыс. чел. (x)	x^2	y^2	$x \times y$	y_x	$(y - y_x)$	$(y - y_x)^2$
2011	118,2965	828,7	686743,7	13994,06	98032,31	22,517	95,7795	9173,71
2012	113,0839	821,6	675026,6	12787,97	92909,73	76,406	36,6779	1345,27
2013	102,0035	816,9	667325,6	10404,71	83326,66	112,079	-10,076	101,516
2014	76,3757	811,3	658207,7	5833,248	61963,61	154,583	-78,207	6116,38
2015	102,214	809,9	655938	10447,7	82783,12	165,209	-62,995	3968,37
2016	129,8161	805,7	649152,5	16852,22	104592,8	197,087	-67,271	4525,37
2017	192,4694	801,8	642883,2	37044,47	154322	226,688	-34,219	1170,91
2018	251,1844	798,4	637442,6	63093,6	200545,6	252,494	-1,3096	1,71505
2019	340,9665	793,2	629166,2	116258,2	270454,6	291,962	49,0045	2401,44
2020	360,4337	790	624100	129912,5	284742,6	316,25	44,1837	1952,2
2021	412,2008	781,8	611211,2	169909,5	322258,6	378,488	33,7128	1136,55

Таким образом, определим параметры уравнения регрессии a_0 и a_1 с помощью формул (9) и (10):

$$a_0 = \frac{2199,0445 \times 7137197 - 1755932 \times 8859,3}{11 \times 7137197 - 8859,3 \times 8859,3} = 6312,35$$

$$a_1 = \frac{11 \times 1755932 - 8859,3 \times 2199,0445}{11 \times 7137197 - 8859,3 \times 8859,3} = -7,59$$

Исходя из расчета, уравнение регрессии имеет вид:

$$y = 6312,35 - 7,59 \times x,$$

при этом экономический смысл данного уравнения заключается в том, что при увеличении численности населения в Амурской области на одну тысячу человек объем инвестиций в основной капитал региона уменьшится на 7,59 млрд. руб.

Для определения тесноты корреляционной связи между изучаемыми признаками определен линейный коэффициент корреляции с помощью формулы (40):

$$r = \frac{1755932 - \frac{8859,3 \times 2199,0445}{11}}{\sqrt{\left[7137197 - \frac{(8859,3)^2}{11}\right] \left[586538,1 - \frac{(2199,0445)^2}{11}\right]}} = -0,8849$$

Полученное значение приближенно к единице и имеет отрицательный знак, что говорит о высокой обратной связи.

Для дальнейшего анализа изучаемых показателей рассчитаем теоретическое корреляционное отношение и индекс корреляции с помощью формул (41) и (42) соответственно:

$$\eta = \sqrt{\frac{115083,3}{146920,2}} = 0,885,$$

$$R = \sqrt{1 - \frac{115083,3}{146920,2}} = 0,466,$$

что говорит о высокой корреляционной связи численности населения и объема инвестиций в основной капитал региона.

Теперь посчитаем средний коэффициент эластичности ($\bar{\epsilon}$), который считается по формуле:

$$\bar{\epsilon} = a_1 \times \frac{\bar{x}}{\bar{y}} = -7,59 \times \frac{805,39}{199,91} = -30,58,$$

что показывает, что при изменении численности населения на 1 % объем инвестиций в основной капитал изменится на 30,58 %.

Адекватность регрессионной модели можно оценить критерием Фишера (F_3):

$$F_3 = \frac{10462,11858}{2899,40394} * \frac{11 - 2}{2 - 1} = 32,475,$$

сравнивая эмпирическое значение (32,475) с теоретическим ($F_T = 12,706$), основанном на табличном значении, можно увидеть что выполняется неравенство $F_3 > F_T$, на основании чего можно сделать вывод о значимости (адекватности) уравнения регрессии.

Теперь необходимо провести оценку коэффициента корреляции (r) с помощью t -критерия, табличное значение которого представлено в приложении 3, с помощью формулы (42):

$$t_r = 0,885 \times \sqrt{\frac{9}{1 - 0,783}} = 5,702$$

$$t_{\text{табл.}}(8; 0,025) = 2,752$$

Эмпирическое значение t -критерия оказывается больше табличного, следовательно, линейный коэффициент корреляции значим.

На заключительном этапе корреляционно-регрессионного анализа необходимо определить среднюю ошибку аппроксимации с помощью формулы (43):

$$\bar{\varepsilon} = \frac{1,522}{11} \times 100 \% = 14,47 \%,$$

Что не превышает 12 – 15 % и говорит о правильном подборе факторного признака (численность населения региона), а также составленное уравнение регрессии можно использовать для статистического анализа инвестиций в основной капитал Амурской области и численности ее населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Перькова Е. Ю., Скрипкина Е. В.* Инвестиции в основной капитал как фактор развития территорий страны // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2022. № 2. С. 158–164.
2. *Новоселов А. С., Фалеев А. В.* Проблемы оценки показателей стратегического планирования социально-экономического развития региона // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2020. № 1 (61). С. 1.
3. *Васильева А. В.* Использование отраслевой структуры экономики для отбора регионов-конкурентов (на примере Амурской области) // Статистика и Экономика. 2022. 19(6). С. 40–52.
4. Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации. Инвестиции в основной капитал [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11109/document/13259>

Т. А. Давтян, П. А. Стародубов, И. А. Астафьева

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

ОСОБЕННОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЕЕ ЗНАЧИМОСТЬ ДЛЯ РАЗВИТИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Студенческая наука является одним из наиболее значимых направлений академической деятельности, влияющих на развитие научно-исследовательской сферы. Участие студентов в научных проектах и исследованиях играет ключевую роль в формировании новых знаний, инноваций и технологических решений.

Актуальность студенческой науки заключается в том, что она способствует не только повышению образовательного уровня студентов, но и обогащению научного сообщества свежими идеями, мнениями и подходами к решению актуальных проблем. Благодаря участию студентов в научных исследованиях университеты и научные центры получают доступ к молодому талантливому персоналу, способному приносить новаторские решения и способствовать развитию науки и технологий.

Студенты, в свою очередь, получают ценный опыт работы в научной среде, возможность применить свои знания на практике и внести свой вклад в научный прогресс. Участие в научных проектах позволяет студентам развивать критическое мышление, аналитические навыки, коммуникативные способности и формировать свое научное мышление. Студенты России активно занимаются научными исследованиями в различных областях, что позволяет им приобретать ценный опыт и расширять свои знания. Студенческая наука является невероятно важным аспектом научно-образовательной деятельности, существенно влияющим на социально-экономическое развитие региона, особенно когда речь заходит о культурной столице России и ее области. Ведь именно данный регион каждый год занимает почетные места по количеству набора студентов и по сдаче среднего балла ЕГЭ. [6] Рассмотрим данные о региональных достижениях в этой области за 2022 год на таблице 1:

Таблица 1 – Регионы с максимальным набором студентов в 2022 году [6]

Регионы с максимальным набором студентов в 2022 году

	Число абитуриентов (бюджет+платное)	Динамика абитуриентов 2022 к 2021 (%)	Средний балл ЕГЭ 2022
Москва и область	112 004	1,7	75
Санкт-Петербург и область	48 792	-2	74,3
Свердловская область	17 132	6,1	68,7
Республика Татарстан	17 015	1,5	70,6
Ростовская область	15 021	-7,5	64,7
Новосибирская область	14 857	-8	67,1
Самарская область	13 647	5,6	67,1
Нижегородская область	11 825	1,6	69,3
Воронежская область	11 816	3,4	69,3
Краснодарский край	11 654	1	67,7

Мы видим, что Санкт-Петербург и Ленинградская область занимают почетное 2 место с порядка 49 тысячами абитуриентами и 74,3 средним баллом ЕГЭ по одному предмету. Это очередное подтверждение того, что студенческая наука играет ключевую роль в развитии Санкт-Петербурга и Ленинградской области и приносит множество значимых результатов.

Многие задаются вопросом, как именно студенты участвуют в жизни науки региона.

1. Участие студентов в важнейших научных проектах: за последние годы студенты вузов Санкт-Петербурга и Ленинградской области активно участвовали в научных исследованиях по различным областям, получая ценный опыт и внося значительный вклад в научные открытия и инновационные разработки [5].

Разработка новых методов диагностики и лечения заболеваний: группы студентов-медиков и биологов участвовали в научных исследованиях, направленных на разработку новых методов диагностики и лечения определенных заболеваний. Их работа привела к публикациям в научных журналах и представлению результатов на международных конференциях, а также к интеграции их разработок в практику медицинского обслуживания [1].

Разработка новых материалов и технологий: Студенты-инженеры и химики активно участвовали в проектах по созданию новых материалов и технологий. Их исследования привели к патентам на инновационные материалы и технологии, а также к запуску стартапов, основанных на их разработках [1].

Экологические исследования: Студенты-экологи участвовали в исследованиях, посвященных проблемам экологии региона. Их исследования способствовали выявлению экологических проблем и поиску методов их решения, а также к разработке экологически чистых технологий и методик оценки воздействия на окружающую среду [5].

2. Проведение крупных студенческих конференций и форумов: регулярно проводятся студенческие научные конференции и форумы, где студенты представляют результаты своих исследований, обмениваются опытом, а также находят возможности для дальнейшего развития проектов и сотрудничества.

20-22 февраля 2024 г. состоится Санкт-Петербургский Международный Форум Труда.

01-07 марта 2024 г. Самое масштабное молодежное событие в мире, которое пройдет по Указу Президента России – Всемирный Фестиваль молодежи.

05-08 июня 2024 г. Уникальное событие в мире экономики и бизнеса: Петербургский международный экономический форум (ПМЭФ) [3].

3. Качественный рост уровня научных публикаций: за последние годы студенты из региона Санкт-Петербурга и Ленинградской области значительно увеличили количество научных публикаций, выходящих в топовых научных журналах, что свидетельствует о повышении уровня научной деятельности студенческого сообщества [1].

4. Проведение стартап-проектов и инновационных исследований: Студенты активно участвуют в разработке и внедрении инновационных проектов, создании стартапов в различных областях, начиная от информационных технологий и заканчивая медицинским и биологическим направлениями. Студенты Санкт-Петербургского государственного университета представили свои стартапы на инвестиционном форуме в Объединенных Арабских Эмиратах. В Абу-Даби прошел 12-ый ежегодный форум AIM Global 2023, участниками которого стали представители бизнеса со всего мира. Четыре студента Санкт-Петербургского университета провели презентацию своих стартап-проектов, успешно представленных в рамках различных российских конкурсов малых инновационных предприятий. Студенты СПбГУ Даниил Кривенко (направление «Международные отношения»), Алексей Кют («Международные отношения»), Александр Аверьянов («Биологические науки») и Марк Царукян («Международные отношения») представили свои стартап-проекты Lingvera, «ОГО GO!», Tactus и выступили перед потенциальными инвесторами и другими участниками форума.

Приложение-агрегатор Lingvera, призванное помочь иностранцам и людям с проблемами слухового аппарата оперативно находить специалистов в области устного, письменного и сурдоперевода, было признано победителем конкурса «Start-up СПбГУ – 2022».

Победитель конкурса «Start-up СПбГУ – 2021» разработала геоинформационный программный комплекс, который позволяет выбрать наиболее удачные участки земли для посадок винограда с учетом климатических условий и характеристик сортов.

TACTUS – это технологичная социальная сеть, объединяющая студенческие стартапы и студенческие предпринимательские сообщества, направленная на развитие деловых связей. Ранее проект выиграл грант в размере 1 млн рублей от Фонда содействия инновациям в рамках

федерального проекта «Платформа университетского технологического предпринимательства» [4].

Эти достижения студенческой науки в Санкт-Петербурге и Ленинградской области говорят о значительном вкладе студентов в научно-образовательное развитие региона и о их потенциале в качестве будущих научных лидеров и инноваторов.

Студенческая наука способствует развитию образования. Участие студентов в научных исследованиях, стажировках, конференциях и проектах позволяет им получить уникальный практический опыт, расширить свои знания и навыки, а также научиться работать в коллективе. Это также способствует обогащению академической среды, повышению качества образования и обеспечивает непрерывный поток молодых специалистов для дальнейшего развития региона. Рассмотрим еще несколько проектов, разработанных с участием студентов данного региона.

1. Разработка студентами мобильного приложения для туристов, которое предлагает интерактивные маршруты по городу, основанные на локации пользователя и его интересах.

2. Создание умной системы управления энергопотреблением в студенческом общежитии, которая оптимизирует расход электроэнергии и воды и уведомляет студентов о необходимости экономии.

3. Разработка виртуальной платформы для обмена учебными материалами, которая позволит студентам обмениваться знаниями и опытом, а также находить партнеров для совместных проектов.

4. Создание онлайн-платформы для организации студенческих мероприятий и клубов, которая помогает студентам быстро находить интересные их мероприятия и взаимодействовать друг с другом.

5. Использование технологии дополненной реальности для создания интерактивных образовательных программ и экскурсий по историческим местам Санкт-Петербурга [5].

Студенческая наука является источником инноваций и новых технологий для региона. Молодые ученые активно участвуют в разработке прогрессивных проектов в области информационных технологий, нанотехнологий, инженерии, медицины и других сферах. Через внедрение новых технологий и инноваций, студенческая наука содействует созданию конкурентоспособного и интеллектуального образовательного кластера, привлекая инвестиции и способствуя дальнейшему росту экономики региона. Кроме того, студенческая наука является важным источником кадрового потенциала для региона. Молодые ученые, прошедшие обучение в вузах Санкт-Петербурга и Ленинградской области, вносят свой вклад в различные сферы деятельности, развивают науку и технологии, способствуют обогащению интеллектуального потенциала региона.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гусаков М. А. Роль Санкт-Петербурга в развитии науки и инноваций. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sankt-peterburga-v-razvitii-nauki-i-innovatsiy>

2. Межпарламентская ассамблея государств – участников содружества независимых государств. VIII Санкт-Петербургский международный форум труда. [Электронный ресурс]. URL: <https://e-cis.info/news/565/114580/>

3. Официальный сайт Центра компетенций Национальной технологической инициативы по направлению «Новые производственные технологии». Список мероприятий в 2024 году НТИ СПбПУ. [Электронный ресурс]. URL: <https://nticenter.spbstu.ru/activity>

4. Санкт-Петербургский государственный университет. Студенты СПбГУ представили свои стартапы на инвестиционном форуме в Объединенных Арабских Эмиратах. Санкт-Петербургский государственный университет. [Электронный ресурс]. URL: <https://spbu.ru/news-events/novosti/studenty-spbgu-predstavili-svoi-startapy-na-investicionnom-forume-v>

5. Шелудько В. Н. Концепция научно-технологического развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gov.spb.ru/static/writable/ckeditor/uploads/2021/03/30/03/%D0%9A%D0%9D%D0%A2%D0%A0.pdf>

В. А. Домникова

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

Научный руководитель: Л. В. Широкова

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

Сегодня информация является основным активом любой коммерческой или государственной структуры, она лежит в основе принятия эффективных управленческих решений. Информация в государственном управлении гарантирует информационное обеспечение и информационное сопровождение решения задач политического, экономического и социального характера, в сфере личностной, общественной и государственной безопасности [3].

Обеспечение безопасного использования информации во многом предопределяет успех деятельности органов власти и достижения целей, направленных на удовлетворение потребностей граждан, повышение качества исполняемых функций и предоставляемых услуг.

В современном мире огромное количество информации генерируется ежедневно, ее правильная обработка, хранение и передача становятся ключевыми задачами для государственных и муниципальных органов. Информационное обеспечение позволяет собирать, анализировать и использовать данные для принятия текущих и стратегических решений, планирования и оценки результатов.

Государственные и муниципальные органы используют разнообразные информационные технологии для управления данными и обеспечения передачи информации между различными структурами. Это включает в себя использование систем электронного документооборота, информационных систем, баз данных, интернет-платформ, электронных порталов и др. Информационное обеспечение в государственном и муниципальном управлении позволяет повысить прозрачность и открытость деятельности органов власти, обеспечить доступность и качество предоставляемых услуг населению, снизить бюрократические барьеры и ускорить реакцию на социальные запросы общества.

Однако важно помнить, что информационное обеспечение также может стать объектом злоупотреблений и угроз, если не создать условия безопасности данных. Вследствие чего необходимо обеспечить надежную защиту информации, соблюдать принципы конфиденциальности и гарантировать доступ к информации только уполномоченным лицам.

Информационное обеспечение представляет собой совокупность информационных ресурсов и услуг, предоставляемых для решения управленческих и научно-технических задач в соответствии с этапами их выполнения» [2].

Информационное обеспечение в сфере ГМУ обеспечивает доступ к необходимым данным, аналитике и связи между различными субъектами управления.

К основным функциям информационного обеспечения можно отнести.

1. Сбор, обработка и анализ данных для принятия обоснованных управленческих решений.
2. Предоставление информации для мониторинга и оценки результатов деятельности органов власти.
3. Обеспечение доступа к информации для граждан, организаций и других участников управления.
4. Организация эффективных коммуникаций между участниками для координации действий и снижения уровня конфликтов.
5. Обеспечение сохранности и конфиденциальности информации, соблюдение законодательства об информационной безопасности.

Информационное обеспечение создает условия для эффективного функционирования органов власти на основе: предоставления актуальной информации: информационное обеспечение позволяет оперативно получать, обрабатывать и распространять информацию, необходимую для принятия обоснованных решений и прогнозирования последствий; автоматизации процессов: с помощью специализированных информационных систем можно автоматизировать процессы,

упрощая работу и повышая эффективность решений; оптимизации процессов: информационные системы позволяют собирать и анализировать данные о деятельности органов власти, что помогает более эффективно решать поставленные задачи при минимизации бюджетных средств; достижения прозрачности и открытости: информационное обеспечение способствует созданию системы открытого доступа к информации об органах власти и их деятельности, что повышает доверие граждан и бизнеса к властным структурам; организации коммуникаций: использование информационных технологий позволяет улучшить взаимодействие между органами власти различных уровней, связь с избирателями, обеспечивая быструю передачу информации и обратную связь.

Информационное обеспечение управленческой деятельности включает следующие компоненты: информационные источники; потребители информационных ресурсов; периодичность циркуляции и форматы предоставления требуемой информации; соответствующие технические средства; квалифицированный персонал для работы с информационными ресурсами; информационная открытость и прозрачность государственного решения, гарантии права гражданина на свободный доступ к информации по принятию управленческого решения от муниципального до федерального уровня; актуальная ИКТ-инфраструктура государства; информационная безопасность [3].



Рисунок 1 – Компоненты информационного обеспечения управления

Для управления данными и обеспечения передачи информации между различными структурами в государственных и муниципальных органах используются различные информационные технологии. Некоторые из них включают следующее.

1. Системы управления данными: такие как базы данных, которые позволяют хранить, организовывать, обновлять и извлекать информацию.
2. Системы управления документами: позволяют эффективно управлять документами, обмениваться ими и создавать совместные документы.
3. Системы обмена информации: такие как электронная почта, видеоконференции, облачные хранилища, которые обеспечивают надежную передачу информации между различными структурами.
4. Системы управления проектами: помогают организовывать и контролировать выполнение различных задач и проектов в государственных и муниципальных органах.
5. Системы управления доступом: обеспечивают контроль доступа к информации и защиту конфиденциальных данных.

Кроме того, для управления данными и обеспечения передачи информации могут использоваться специализированные программные продукты и информационные системы, разработанные специально для государственных и муниципальных органов.

По мнению Президента Российской Федерации В. В. Путина электронные технологии призваны сделать государственный механизм понятным и доступным для общества, а сайты муниципалитетов и субъектов России как элементы информационного обеспечения являются фундаментом, основой т. н. «электронной власти». В качестве задачи В. В. Путин выделяет публичный мониторинг качества всех сфер социальной и культурной жизни граждан [1].

Официальные сайты как инструменты ИКТ также выполняют и государственную задачу – реализацию гражданами закрепленного в Конституции РФ права на информацию. Официальные ресурсы обеспечивают открытость органов публичной власти, что помогает бороться с коррупцией и должностными злоупотреблениями. Таким образом, ключевая задача, которую призваны решить официальные ресурсы государственных и муниципальных органов – повышение эффективности механизмов государственного управления и качества предоставления госуслуг.

Информацию до населения в государстве доносят различные источники информации, в том числе средства массовой информации (СМИ). Это важная часть информационного обеспечения в широком смысле. В настоящее время формирование новых общественных отношений требует не только правового регулирования официальных ресурсов, но и его совершенствования. Цель правового регулирования заключается в обеспечении информационной безопасности и балансе жизненно важных интересов личности, общества и государства. Основным документом, регулирующим деятельность СМИ, является Конституция РФ, которая рассматривает свободу мысли и слова, как неразрывное и единое право мыслить и выражать свои мысли свободно. Регулированием официальных ресурсов занимается Закон РФ «О средствах массовой информации». Деятельность СМИ также регулируют: Гражданский кодекс, Кодекс об административных правонарушениях, Федеральные законы «О государственной тайне», «О рекламе» и др. [1].

Информационное обеспечение в государственном и муниципальном управлении играет важную роль в обеспечении прозрачности и открытости деятельности органов власти. Путем создания специальных интернет-порталов, публикации отчетов и документов, проведения консультаций и обратной связи с гражданами, органы власти могут обеспечить доступность информации для всех заинтересованных сторон. Это помогает улучшить доверие, снизить дистанцированность власти от народа, повысить эффективность контроля со стороны общественности и сократить возможности для коррупции и злоупотреблений. Граждане могут легко получать необходимую информацию, участвовать в обсуждении важных вопросов, выражать свое мнение и контролировать деятельность органов власти. Благодаря информационному обеспечению, органы власти также могут сократить бюрократические процедуры, упростить доступ к государственным услугам, повысить скорость принятия решений и обеспечить более эффективное управление ресурсами. Своевременное и качественное предоставление информации позволяет избежать излишних бюрократических препятствий и ускорить процессы принятия решений.

В завершение отметим, что информационное обеспечение позволяет не только оптимизировать управленческие процессы и повысить качество государственных/муниципальных услуг, но и способствует укреплению доверия к властным кругам и вовлечению граждан в управление государством. Современные информационные технологии и системы управления данными обеспечивают надежную основу для сбора, анализа и распространения информации, что является ключевым фактором принятия обоснованных решений и формирования стратегий. Однако, важно подчеркнуть, что с ростом зависимости от информационных систем возрастает и необходимость в обеспечении информационной безопасности, исключения угроз/снижения рисков злоупотреблений. Таким образом, баланс между доступностью информации и ее защитой становится основополагающим принципом в современном информационном пространстве государственного и муниципального управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Комов Д. А., Таланов А. Д., Кузнецов А. К., Никулин А. С.* Информационное обеспечение и единое информационное пространство в сфере государственного и муниципального управления // Экономика и социум. 2020. №12 (79). С. 635–641.
2. Межгосударственный стандарт Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Информационно-библиотечная деятельность. ГОСТ 7.0-99., библиография.

Термины и определения // Стандарты по библиотечно-информационной деятельности. СПб., 2003. С. 11–38.

3. *Троянская М. А.* Информационное обеспечение деятельности органов государственного управления: понятие и значение // Международный научно-исследовательский журнал. 2020. № 5(95). Часть 2. С. 100–103.

А. А. Исаков, Д. Р. Лукин

Гжельский государственный университет, Московская область, пос. Электроизолятор

Научный руководитель: Л. В. Широкова

КУЛЬТУРНОЕ НАСЛЕДИЕ МОСКВЫ И ПОДМОСКОВЬЯ: РОЛЬ В РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИЙ

Тема культурного наследия Москвы и Московской области звучит актуально для многих исследователей и любителей истории, но стоит отметить, что в современных реалиях очень важно рассматривать исторические культурные объекты как конкурентные преимущества, особенно в разрезе их значимости для формирования отличительных черты территории.

Сегодня все чаще говорят о конкурентоспособности регионов/муниципалитетов, о том, что прикладываются большие усилия для социально-экономического развития, создавая более благоприятные условия для привлечения туристов и инвесторов. Развитие туризма в регионах приносит определенные положительные эффекты: пополняются местные бюджеты; развивается малый бизнес, в основном, сферы услуг; решаются социальные вопросы – создаются рабочие места в индустрии обслуживания; формируется и поддерживается положительный имидж территорий; повышаются качество товаров и услуг, чтобы соответствовать мировым стандартам обслуживания; растет известность и у инвесторов формируется потребность вкладывать инвестиции в развитие различных сфер экономики региона или муниципалитета.

Туристов-иностранцев и туристов-соотечественников, в первую очередь, интересует история и культура России в различных ее проявлениях, т.к. наша страна богата культурным наследием различных народов.

Постепенно приходит понимание, что восстановление и сохранение культурных памятников, пополнение фондов музеев важно не только с точки зрения их исторической ценности, но и в целях формирования конкурентных преимуществ территорий.

В последние годы все больше внимания уделяется сохранению и восстановлению исторических объектов, а также изучению их роли в формировании культурного и социального облика региона.

Зачастую объекты культурного наследия являются различными историческими и культурными памятниками, то есть недвижимыми объектами недвижимости, основанными либо построенными в результате какого-либо исторического события (событий).

Весь перечень объектов культурного наследия города Москвы подробно изложен реестром объектов культурного наследия. Для того, чтобы узнать, включен тот или иной объект в реестр, стоит проверить его на наличие в списке объектов культурного наследия. Кроме того, на сегодняшний день в Москве и Московской области на большинстве зданий и памятников размещены специальные таблички, на которых указана информация о памятнике, а также его присутствии (если таковое имеется) в списке объектов культурного наследия [1].

В вопросах об объектах культурного наследия компетентным органом является Департамент культурного наследия города Москвы, в круг обязанностей которого входит осуществление политики государства в отраслях сохранения, использования, популяризации и охраны на государственном уровне объектов исторического и культурного наследия, расположенных на территории столицы, а также реализация контроля за состоянием и сохранением памятников, и обеспечение доступа к ним россиянам и иностранным гражданам [5].

К данным памятникам можно отнести: памятники федерального значения; памятники регионального значения; памятники муниципального значения; выявленные объекты культурного наследия.

Категория данных объектов включает в себя только обнаруженные объекты до момента их внесения в единый государственный реестр. На сегодняшний день в списке выявленных объектов культурного наследия состоят более 2000 памятников (точнее – 2089) [3].

Памятники истории и культуры обладают большой исторической ценностью для всех народов нашего Отечества, поэтому те, кто ими владеют, должны гарантировать их целость и

сохранность. Сейчас очень популярны такие подходы в управлении культурным наследием, при которых инвестор вкладывает ресурсы для восстановления объекта, представляющего ценность для российского региона, в последующем может его эксплуатировать и иметь с этого определенный доход. Однако эксплуатация объектов не должна причинять урон историческому памятнику.

Сам же памятник со всем вниманием и тщательностью охраняется с помощью наличия охранной территории, в границах которой установлен специальный режим использования данных территорий земли. Арендаторы объектов, которые представляют собой культурную ценность, должны предоставить к ней доступ для граждан, при условии того, что это не причинит вреда сохранности и состоянию объекта.

В Москве и Московской области тоже на постоянной основе проходят разного рода мероприятия, которые направлены на организацию и осуществление мер для сохранения объектов наследия культуры [1, 2].

Например, ежегодно, начиная с 2012 г., в Москве осуществляется программа «Объекты культурного наследия», суть которой состоит в предоставлении инвесторам права, которое бы гарантировало льготную аренды объектов культурного наследия по завершению проведения работ по ремонту и реставрации.

Цель данной программы состоит в предоставлении условий для привлечения к хозяйственному обороту объектов культурного наследия нежилого назначения, которые находятся в плохом состоянии, а также в стимулировании привлечения инвестиций в работы по реставрации объектов. Аренда гарантируется на срок в сорок девять лет, а плата составляет всего один рубль за один квадратный метр ежегодно. [3, 4].

Именно посредством данной программы в Москве была завершена реставрация уже шестнадцати объектов культурного наследия, в число которых входит: «Дом с кариатидами»; городская усадьба Лепехиных; павильон трамвайной остановки из чугуна и прочие.

Относительно недавно, а именно - весной 2019 года, объектом наследия культуры города Москвы был признан особняк хозяев Трехгорной мануфактуры — Прохоровых. Памятник располагается в Пресненском районе, а был построен в далеком 1836 г., в общем и целом, семья Прохоровых обладала им более восьми десятков лет [6].

Особняк, несомненно, обладает мемориальной и архитектурно-художественной ценностью, а также может похвастаться великолепной сохранностью в наше время, чему подтверждением является интерьер здания с внутренним и внешним декором.

Психиатрическую больницу имени Корсакова, которая является объектом культурного наследия регионального значения, также подвергнут реставрационным работам. Есть информация, что специалистам до начала работ нужно будет осуществить ряд некоторых историко-архивных и библиографических исследований, а также создать план последующих архитектурных и конструктивных мероприятий.

Еще одним из объектов культурного наследия, уже отреставрированных, можно назвать надгробие архитектора и преподавателя Ивана Александровича Фомина, могила которого расположена на Новодевичьем кладбище. Во время реставрационных работ из-за чересчур близкого размещения плит иных надгробий мероприятия по реставрации были произведены вручную, так как не существует пока техники, способной подъехать к памятнику вплотную, также ученые были вынуждены разобрать надгробие для более качественных работ, которые заключались в удалении загрязнений, восстановлении сколов и выбоин, а также в маскировочных мероприятиях для трещин [5].

Одним из отреставрированных объектов культурного наследия федерального масштаба также принято считать Донской монастырь, а точнее две его исторические башни.

Специалисты осуществили работы над кирпичной и белокаменной кладкой, очистили все поверхности, подвергли замене столярные заполнения, также все стены и своды целиком оштукатурили и окрасили. Сам монастырь был воздвигнут в 1593 г., а одни из последних ремонтных работ в нем, если не учитывать 2019 г., были произведены в 50-х годах прошлого столетия [4].

Не так давно стали считать памятником культурного наследия регионального масштаба и ансамбль зданий бывшего Филаретовского женского училища, который был воздвигнут еще в 1864

году, а обучение в нем в свое время проводила еще и сестра знаменитого Антона Павловича Чехова – Мария. На сегодняшний день данный комплекс, который состоит из трехэтажного учебного корпуса, двух двухэтажных жилых флигелей и ограды с каменными пилонами, внесен в перечень объектов, находящихся под государственной охраной [2, 4].

На территории Подмосковья находится 320 усадеб. Большинство расположены в Коломне, в Раменском, Одинцовском, Клинском, Чеховском, Дмитровском и Солнечногорском районах, эти усадьбы имеют статус объектов культурного наследия. Около 100 усадеб нуждаются в реставрации, для чего местными властями привлекаются инвесторы.

В 2013 г. была утверждена губернаторская программа «Усадьбы Подмосковья» [7]. В течение 2013–2020 гг. по программе было передано 37 объектов, на начало 2022 г. 11 областных усадеб находятся в аренде.

Первоначально целью данного решения стала передача объектов культурного наследия в аренду на срок до 49 лет по рыночной ставке арендной платы с условием, что инвестор-арендатор за счет собственных средств проводит полный комплекс реставрационных работ. Объект, не утрачивая своего охранного статуса, вовлекается в хозяйственный оборот. В рамках программы успешно отреставрированы и сданы по льготной цене «рубль за метр» две из них – это усадьбы «Аигиных» в селе Талицы Пушкинского района и «Дом Круминга» в Люберцах.

В сентябре 2020 г. в Мособлдуме предложили передавать усадьбы инвесторам не в аренду, а в собственность, чтобы увеличить эффективность программы.

Подмосковная программа «Зеленый коридор» подразумевает продажу усадеб, нуждающихся в реставрации, инвестору передается право собственности после окончания реставрационных работ. Стоимость объекта является коммерческой, льгот не предусмотрено, после аукциона продажи покупатель должен заплатить 20 % стоимости, остальные средства можно внести в рассрочку.

Подобные управленческие подходы направлены на решение задач: формирование статуса территории; поддержание интересов и потребностей различных заинтересованных лиц; организация и решение проблем социально-экономического характера; развитие взаимовыгодных партнерских отношений между всеми участниками социально-экономических отношений [8].

Руководство Москвы и Московской области активно работают над тем, чтобы сохранить национальную идентичность и исторический образ российских земель, и при этом создаются условия для осуществления приоритетных стратегических задач общества – социально-экономическое развитие регионов, формирование центров притяжения граждан, гостей и туристов как объектов, составляющих имиджевую основу территорий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аксенова Г. В., Сорокина Е. П. Памятники архитектуры Москвы. М.: Стройиздат, 1984.
2. Белов Е. В. Москва купеческая. М.: Московский рабочий, 1990.
3. Бондаренко В. В. Зодчие Москвы. М.: Архитектура-С, 2007.
4. Бусева-Давыдова И. Л. Московская архитектура конца XVI–XVII века. М.: Наука, 1969.
5. Воронин Н. Н. Зодчество Северо-Восточной Руси XII–XV веков. М.: Изд-во Академии наук СССР, 1961.
6. Гольдштейн Ю. М. Культурное наследие Москвы. М.: Вече, 2007.
7. Региональная программа «Усадьбы Подмосковья». [Электронный ресурс]. URL: <https://mosreg.ru/seychas-v-rabote/gosudarstvennye-programmy/programma-usadby-podmoskovya>
8. Кислова Д. Д., Соина М. И., Широкова Л. В. Роль маркетинга в развитии муниципалитета. 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. С. 80–89 // ГГУ: [сайт]. Режим доступа: <http://www.art-gzhel.ru/>

М. Н. Кисляков

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

Научный руководитель: Л. В. Широкова

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Эффективность управления, направленного на обеспечение конкурентных преимуществ организации, является одним из важнейших элементов перехода российской экономики в сторону более производительных и наукоемких производств, ее отрыва от сырьевой зависимости [4, с. 401].

Низкий уровень производительности, прибыльности и конкурентоспособности отечественных предприятий обусловлен, прежде всего, низкой эффективностью управления. Следовательно, для существенного повышения стоимости и ликвидности российских предприятий, для привлечения серьезных инвестиций в бизнес, вопросы, связанные с повышением качества и эффективности управления являются приоритетными как на уровне отдельного предприятия, так и делового сообщества в целом. Данная ситуация требует расширения организационных компетенций управленческого состава, а, следовательно, привлечения профессионалов из числа наемного менеджмента, специализирующихся в таких сферах управленческой деятельности, как финансы, HR, маркетинг, качество, производство.

Кроме этого, необходимо привлекать и менеджеров-системщиков, способных создать единую систему из отдельных сфер управленческой деятельности и возглавить команду менеджеров, включающую узких специалистов.

Интеллектуальный капитал, навыки и компетенция менеджеров являются ключевыми элементами любого успешного бизнеса и напрямую влияют на показатели его эффективности и рыночной привлекательности. Этим объясняется высокий приоритет профессионального развития и продвижения управленческих кадров внутри корпоративной среды как функции создания и потребления высокоценного актива для достижения целей деятельности компании.

Многие ученые-экономисты считают, что эффективность – это «объективная экономическая категория, которая при умелом использовании существующих экономических законов имеет самостоятельную качественную и количественную характеристики [2, с. 22]. В российской научно-экономической литературе наиболее распространенным является подход к определению эффективности как соотношение результатов и затрат. А. И. Федяинов в своей диссертации [5, с. 61] выделяет следующие популярные подходы к определению эффективности: достижение заданных целей при минимальных затратах, достижение максимально возможного результата при заданных затратах, достижение максимально возможного результата при минимальных затратах.

В экономической литературе рассматриваются различные подходы к оценке эффективности управления, основные из которых систематизированы ниже [3].

1. Эффективность управления определяется соизмерением результата и использованных ресурсов.

2. Эффективность управления оценивается группой показателей, выражающихся через конечные результаты деятельности организации и затраты на управление. При данном подходе в качестве эффекта, обусловленного функционированием или развитием системы управления, могут рассматриваться объем выпуска продукции, прибыль, себестоимость, объем капитальных вложений, качество продукции и т.д.

3. Эффективность управления оценивается группой показателей, характеризующих содержание и организацию процесса управления, в том числе непосредственные результаты и затраты управленческого труда. В качестве затрат на управление учитываются текущие расходы на содержание аппарата управления, эксплуатацию технических средств, подготовку и переподготовку кадров управления, расходы на исследовательские и проектные работы в области создания и совершенствования систем управления и др.

4. Эффективность управления оценивается не связанными между собой частными показателями: величина затрат на управление и их доля в общих расходах, затраты на подготовку

управляющих и затраты на привлечение специалистов – консультантов, степень взаимоувязки принимаемых решений, характеристика участия работников и специалистов разных уровней в разработке целей и задач организации, минимальная численность управленческого аппарата, обеспеченность квалифицированными управляющими, задержка во времени в процессе принятия решений, снижение трудоемкости обработки управленческой информации, сокращение управленческого персонала, сокращение сроков обработки информации, повышение квалификации управленческого персонала и др.

Комплексное исследование требуется при возникновении кризисных ситуаций, очевидном снижении показателей эффективности, изменении состава или порядка управления предприятием, формы собственности и т. д. К основным методам оценки менеджмента относят:

экономические – характеризуют результативность менеджеров с точки зрения достижения плановых показателей, увеличения доли рынка, снижения себестоимости продукции, роста рыночной стоимости предприятия и т. п.;

ситуационные – определяют действия руководящего состава в привязке к конкретным ситуациям и выборе стратегических решений;

административные – способность выстраивать отношения с коллективом с учетом иерархии и выбранной модели принятия решений – сверху вниз или снизу вверх;

стратегические – указывают на соответствие выбранных стратегий текущей ситуации на рынке и необходимым мерам для укрепления финансового положения компании в случае кризиса или отрицательной динамики показателей.

Нет однозначного ответа на вопрос о том, какой стиль управления является самым эффективным. Выбор зависит от личных качеств руководителя, способностей и возможностей подчиненных, срочности и сложности задач.

Классификация стиля управления по Курту Левину.

Авторитарный (директивный, командный). Руководитель единолично принимает решения, не боится жестких мер в отношении подчиненных для достижения поставленной цели.

Либеральный (лично-ориентированный). Подчиненные сами принимают решения, устанавливают сроки и выбирают пути достижения целей.

Демократический. Руководитель учитывает мнения подчиненных при принятии решений, поощряет креативность сотрудников, но следит за выполнением планов, использует разные способы мотивации.

Повышение эффективности управления важно по нескольким причинам.

Это способствует более быстрому достижению высоких результатов в долгосрочной перспективе, упрощая доступ к капиталу.

Грамотное управление минимизирует инвестиционные риски. Наличие в хорошо руководимой компании профессиональных менеджеров дает повод вложить средства по меньшей стоимости.

В компании наращиваются ресурсы для акционеров, сотрудников и в целом для экономики страны, что способствует развитию общества.

В число процессов, которые существуют в организации, следует рассматривать и процесс оценки эффективности управления предприятием. Владельцем этого процесса на верхнем уровне является генеральный директор, на уровне отделов – их руководители, а исполнителями – управленческий аппарат предприятия [1, с. 230].

Назначение процесса «Оценка эффективности управления предприятием» заключается в оценке эффективности управления на всех уровнях с целью постепенного повышения требований к эффективности управления и качеству продукции как со стороны внутреннего спроса, так и внутреннего предложения для наилучшей реализации потенциала предприятия, посредством: а) доведения до сведения управленческого персонала предприятия информации о важности процесса оценки эффективности управления предприятием; б) разработки политики в области эффективности управления предприятием; в) обеспечения разработки целей в области эффективности управления предприятием; г) сбора и проведения анализа информации о ходе процесса со стороны его владельцев; д) обеспечения необходимыми ресурсами.

Процесс «Оценка эффективности управления предприятием» подразделяется на следующие практики (подпроцессы) с точки зрения основных функций менеджмента: планирование оценки эффективности управления предприятием; организация оценки эффективности управления предприятием с учетом мотивации повышения эффективности управления; контроль эффективности управления предприятием с учетом качества ресурсов; управление эффективностью управления (принятие решений в области эффективности управления).

Эффективность управления в первую очередь определяется эффективностью функционирования управляющей подсистемы, где главная роль отводится кадрам управления. Именно они определяют эффективность и качество управления. От того, как эффективно используются кадры управления, как эффективно принимаются и реализуются ими управленческие решения, будет зависеть эффективность всей системы управления. Понятие «эффективность управления» подразумевает достижение субъектами управления конечных результатов, адекватных поставленным целям, благодаря его воздействию на объект управления.

При оценке эффективности управления необходимо всестороннее применение всей системы обобщения и конкретных показателей. Эффективность управленческой деятельности в отношении субъекта управления может характеризоваться количественным (экономическим эффектом) и качественными показателями (социальная эффективность).

Если в результате рационализации управления можно достичь высокого уровня вышеупомянутых показателей, произойдет позитивный сдвиг в организации системы управления и достигнут экономический эффект. Другие подходы к оценке эффективности управления разрабатывают, в частности, подход, основанный на ресурсах, для оценки эффективности системы управления. В нем абсолютная эффективность управления представлена соотношением потенциала производства с фактической стоимостью его использования. Относительная эффективность определяется как отношение общего управленческого эффекта к затратам. На практике при оценке эффективности управления используются несколько подходов.

1. Целевой подход – оценка степени реализации целей - реализация программы, в зависимости от решения конкретных задач, достижение плановых экономических показателей, прогностический дизайн.

2. Ресурсный подход – оценка эффективности управления в зависимости от степени использования ресурсов, связанных как с самим руководством, так и с применением в производстве продуктов, а также со всеми ресурсами, задействованными в производстве. Для этого необходимо сравнить полученный результат с затратами, на которые он был получен, сравнить один абсолютный значение-эффект с другими абсолютными стоимостью затратами, что дает относительную эффективную стоимость: $Ef = 3/3$. Таким образом, эффективность – это достижение необходимого максимального результата с наименьшими затратами.

3. Оценка достигнутого состояния предприятия, его место в бизнесе – оценка динамики основных экономических показателей за сопоставимый период времени, сравнение их с нормативными значениями, отраслевыми, региональными показателями, аналогичными показателями отрасли – отбирающие компании или крупные конкуренты.

4. Интегрированный подход – так или иначе объединяющий все предыдущие.

Понятие «эффективность управления» выступает критерием оценки эффективности труда субъекта управления и означает результативность в достижении стратегических целей компании, с учетом совокупности использования организацией внутренних и внешних факторов, выбора оптимального вида деятельности и максимизации выгоды от способа удовлетворения потребностей, в сопоставлении с использованными ресурсами и затратами на управление.

В российской практике на текущий момент очень важно менеджерскому составу хозяйствующих субъектов перестроить как оперативное управление производственными процессами, так и в стратегическом контуре адаптироваться к требованиям внешней среды. Российским компаниям не очень свойственно оперативно реагировать на изменения на уровне перспективных направлений развития, как правило, все усилия поглощают текущие задачи. Недостаточное внимание решению стратегических задач приводит к потере конкурентных позиций из-за снижения эффективности принятых решений в относительно долгосрочном периоде.

Следовательно, эффективность стратегического управления позволяет снизить негативные последствия быстрых перемен, и работа руководства организаций над актуальной стратегией, в конечном счете, будет способствовать повышению эффективности деятельности организации и успехам на рынке в долгосрочном периоде.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Васин С. М.* Природа и сущность понятия эффективности системы управления предприятием // Вектор науки. 2012. № 4. С. 233.
2. *Евдокимова Т. В.* Анализ генезиса теоретических подходов к понятию и оценке эффективности // Вестн. Том. гос. ун-та. 2013. № 3. С. 174–182.
3. *Ликерман Э.* Оценка эффективности: пять ошибок // Harvard Business Review – Россия. 2014, декабрь. С. 67–71.
4. *Поршнев А. Г., Разу М. Л., Тихомиров А. В.* Менеджмент: теория и практика в России. М.: ИД ФБК ПРЕСС, 2011. С. 523.
5. *Федяинов А. И.* Развитие комплексной системы оценки предпринимательской деятельности: дис. канд. экон. наук. М., 2011. С. 251.

Д. Р. Лукин, А. А. Исаков

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

Научный руководитель: И. А. Астафьева

СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ: ОПЫТ МУНИЦИПАЛИТЕТА, РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ НА ПРИМЕРЕ МОСКВЫ И МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Актуальность студенческой науки как ресурс развития территории на примере Москвы и Московской области представляет собой важную тему, которая может привлечь внимание как академического сообщества, так и руководителей муниципалитетов и региональных органов власти [5].

Студенческая наука играет важную роль в развитии образования, науки и инноваций в регионах, в том числе в Москве и Московской области. Вот несколько аспектов, подчеркивающих актуальность студенческой науки в данном регионе.

1. Инновации и технологический прогресс: студенты являются активными участниками научно-исследовательской деятельности, что способствует разработке новых технологий и инноваций. Это особенно важно для регионов с развитой научной и инновационной базой, таких как Москва и Московская область.

2. Развитие образования: участие студентов в научных проектах способствует повышению качества образования и формированию у студентов ключевых навыков, необходимых для успешной карьеры.

3. Взаимодействие с бизнесом: студенческая наука может стать площадкой для сотрудничества между университетами, студентами и предприятиями, что способствует трансферу технологий и созданию инновационных продуктов.

4. Привлечение молодых специалистов: развитие студенческой науки может способствовать привлечению молодых талантливых специалистов в регион, что в свою очередь способствует его экономическому развитию.

Студенческая наука имеет большой потенциал для улучшения качества жизни на территории, поскольку студенты обладают свежими идеями, энергией и мотивацией для исследований. Взаимодействие студентов с муниципалитетами и региональными структурами может способствовать разработке инновационных проектов, улучшению инфраструктуры, повышению экономического развития и укреплению социальной сферы.

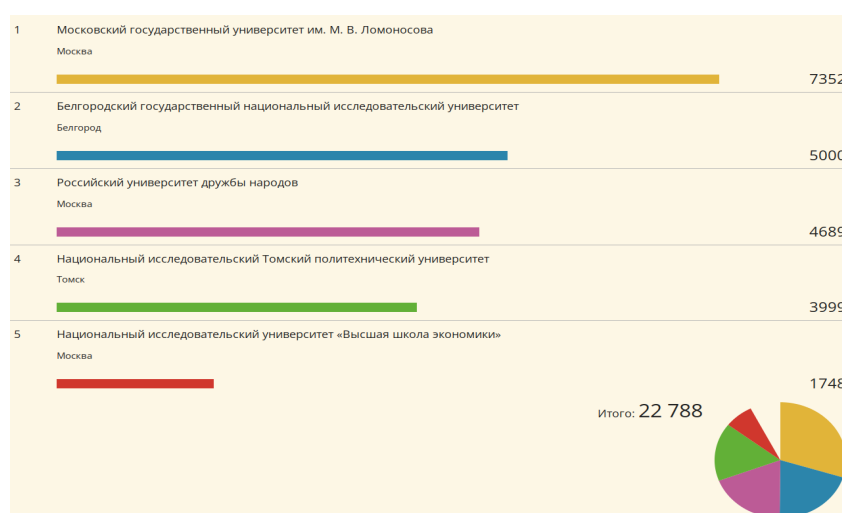


Рисунок 1 – ТОП-5 вузов России по количеству молодых ученых [1]

Исходя из данной диаграммы можно сделать вывод о том, что лидирующее место среди вузов занимает Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова с численностью 7352

молодых ученых, а последнее место занимает Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» с 1748 молодых ученых.

Студенческая наука может стать значительным ресурсом развития регионального уровня, особенно на примере Москвы и Московской области, благодаря следующим причинам.

1. Инновационный потенциал: студенты часто обладают свежими идеями, реактивным подходам к решению проблем и готовностью к экспериментам. Это позволяет им предлагать новаторские проекты и инициативы, способствующие развитию региона.

2. Экспертные знания: студенты, занимающиеся научными исследованиями, могут принести ценные знания и экспертизу в различных областях, таких как экономика, социология, экология и другие, что может быть полезно для муниципалитетов и органов власти при принятии решений.

3. Повышение уровня образования: сотрудничество студентов с муниципалитетами позволяет им приобретать практический опыт работы, расширять свои профессиональные навыки и углублять знания в конкретной области, что способствует повышению уровня образования в регионе.

4. Привлечение молодежи: участие студентов в различных проектах и инициативах может способствовать привлечению молодежи к активной жизни в обществе, формированию гражданской позиции и участию в решении важных проблем региона.

5. Взаимовыгодное партнерство: сотрудничество студенческой науки с муниципалитетами может стать основой для создания долгосрочных и взаимовыгодных партнерских отношений, способствующих развитию регионального уровня и повышению качества жизни его жителей.

Студенческая наука играет ключевую роль в развитии территории, способствуя инновационному развитию, повышению конкурентоспособности и улучшению качества жизни населения. На примере Москвы и Московской области можно увидеть, как студенты вузов активно вовлечены в научные исследования, которые приносят пользу не только им самим [4].

В Москве студенческая наука стала неотъемлемой частью региональной политики, направленной на развитие территории. Местные вузы активно участвуют в проектах по модернизации городов и сельских поселений, а также разработке инновационных технологий.

Впервые в Московской области прошла лекция для студентов из 39 подмосковных колледжей на тему экологии. В лекции приняли участие 7,5 тыс. студентов абсолютно разных профессий: будущие специалисты ЖКХ, юристы, агрономы, механики, повара, парикмахеры, товароведы, программисты, дорожники и другие [1]. Онлайн занятие было организовано Ассоциацией общественного контроля в сфере Твердые бытовые/коммунальные отходы при поддержке Министерства жилищно-коммунального хозяйства Московской области.

На уровне региона Московской области студенческая наука также приобретает все большее значение.

В результате, города и села Московской области становятся более привлекательными для жизни и инвестиций. Таким образом, студенческая наука в Московской области является важным ресурсом развития территории.

Она способствует созданию инновационного общества, стимулирует экономический и социальный прогресс, а также помогает в решении актуальных проблем региона. Важно поддерживать и развивать студенческую науку, чтобы обеспечивать устойчивое и устойчивое развитие Москвы и Московской области в целом.

С начала 2023 г. Министерство инвестиций, промышленности и науки Московской области привлекло в регион уже 82 новых инвестпроекта. Суммарный объем заявленных вложений по ним составляет 83 млрд руб., реализация же этих проектов позволит создать более 7,3 тыс. рабочих мест. Об этом рассказала зампред правительства – министр инвестиций, промышленности и науки Московской области Екатерина Зиновьева [5].

Студенческая наука является одним из ключевых ресурсов для развития территории, особенно в контексте университетских городов и регионов с высоким уровнем образования и научных исследований. Согласно статистическим данным, в Москве функционируют десятки высших учебных заведений, включая известные университеты и технические вузы. Это создает потенциал для мощного научного сообщества, где активно проводятся исследования в самых

различных областях знаний, начиная от естественно-научных дисциплин и заканчивая социально-гуманитарными науками.

Рассматривая данную диаграмму следует отметить, что лидером по упоминаниям в интернете среди вузов является Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова с 218176 запросов по данному университету, а самое наименьшее количество запросов имеет ВАВТ всероссийская академия внешней торговли с 1134 запросов что показывает заинтересованность данным вузом.

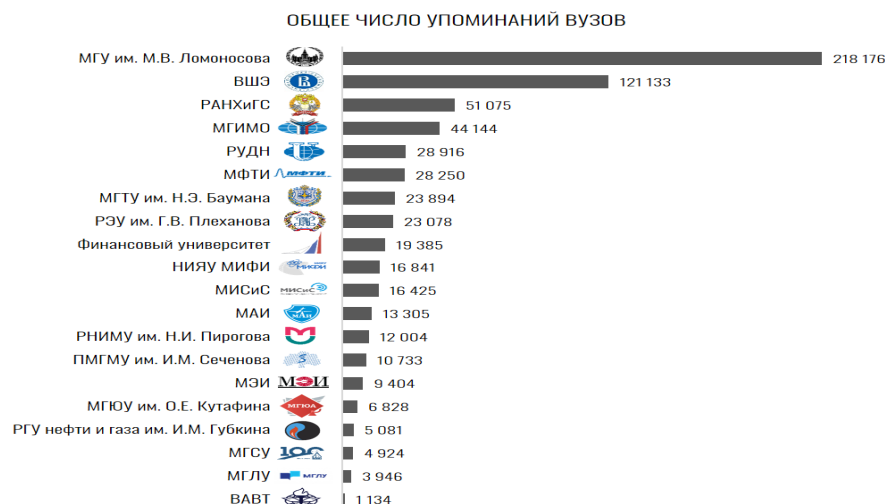


Рисунок 2 – Общее число упоминаний вузов Москвы и Московской области [2]

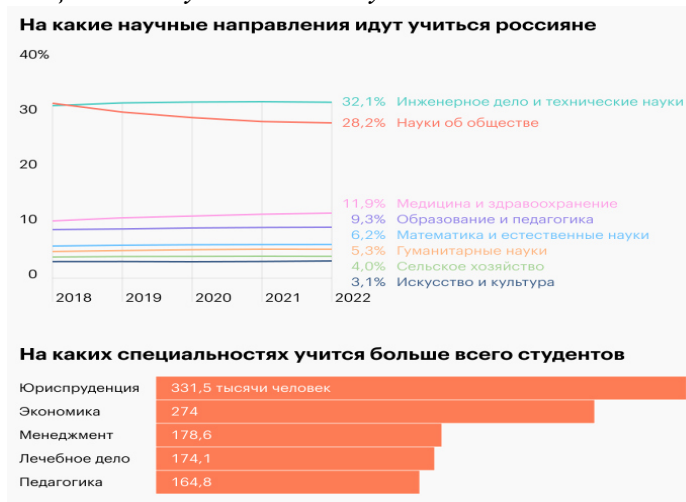


Рисунок 3 – Научные направления, на которые идут учиться студенты (на примере Москвы и Московской области) [2]

При рассмотрении данной диаграммы нужно отметить, что большинство россиян выбирают специальность юриспруденцию что составляет 3315 человек в отличии от педагогике на которую идут около 1648 человек.

Использование студенческой науки как ресурса развития территории в муниципальных образованиях Московской области представляет собой множество преимуществ.

Во-первых, студенты, занимающиеся научными исследованиями, часто ориентированы на практическое применение своих знаний для решения конкретных задач и проблем, стоящих перед регионом. Это может привести к появлению новых технологий, инновационных решений, а также разработке стратегий развития, адаптированных к конкретным потребностям территории.

Во-вторых, установление партнерских отношений между университетами и местными властями, бизнес-сообществом, а также общественными организациями, создает благоприятные

условия для обмена знаниями, опытом и ресурсами, что может способствовать оптимизации процессов развития муниципальных образований [5].

Таким образом, опыт использования студенческой науки как ресурса развития территории на уровне муниципальных образований в Московской области демонстрирует потенциал для создания инновационного и устойчивого регионального развития, основанного на активном вовлечении студенческого научного сообщества.

Разработка соответствующих программ, поддержка инновационных исследований и обучение студентов в области прикладной науки может стать важным инструментом для достижения целей устойчивого развития и благополучия муниципальных образований в Московской области. Примером успешной реализации проектов студенческой науки на уровне муниципалитетов в Московской области может служить разработка инициативы по улучшению экологической обстановки в регионе. Студенты экологических специальностей участвуют в исследованиях, проводят мониторинг состояния окружающей среды, а также разрабатывают планы по улучшению экологической ситуации.

Студенты участвуют в выполнении сбора данных, анализа статистической информации, проводят социологические исследования среди местного населения. Полученные данные помогают муниципалитетам разрабатывать более эффективные стратегии развития и принимать обоснованные решения в сфере управления. Еще одним важным аспектом использования студенческой науки для развития муниципальных образований является создание инновационных проектов и стартапов.

Среди регионов, представивших наибольшее количество проектов, вошедших в ТОП-50, Москва, Томская область и Санкт-Петербург, Республика Башкортостан.

Вуз-лидер по числу участников ТОП-50 – Первый Московский государственный медицинский университет им. И. М. Сеченова. Среди лучших также Санкт-Петербургский государственный университет ветеринарной медицины и Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова [2].

Их работы приводят к внедрению новых технологий очистки воды и воздуха, созданию экологически чистых территорий и улучшению условий проживания населения [2].

Также особого внимания заслуживает такая тема как научные гранты по Москве и Московской области что в свою очередь представляют собой важный инструмент поддержки исследовательской деятельности и развития научных проектов. Множество организаций и фондов предоставляют финансовую поддержку для проведения исследований в различных областях науки.

Один из крупнейших и наиболее известных источников научных грантов в России – Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ).

РФФИ выделяет средства для фундаментальных исследований в различных областях науки, таких как физика, химия, биология, математика, география и другие. Еще одним значимым источником финансирования научных проектов является Российский гуманитарный научный фонд (РГНФ), который поддерживает исследования в области гуманитарных наук, искусства и культуры.

Министерство образования и науки Российской Федерации также играет важную роль в предоставлении грантов для научных исследований. Это позволяет ученым из Москвы и Московской области реализовывать свои проекты и развивать научные направления.

Помимо внутренних источников финансирования, исследователи из Москвы и Московской области могут также претендовать на гранты от международных организаций и фондов, что расширяет возможности для проведения международных научных проектов и сотрудничества.

Исследование опыта муниципалитетов Московской области в сотрудничестве со студенческой наукой может быть очень полезным для понимания того, какие проекты и инициативы уже реализованы, какие проблемы возникают и какие успехи достигнуты.

Например, можно изучить примеры сотрудничества студентов с местными властями в рамках разработки проектов по улучшению инфраструктуры городов и поселений, проведения социологических исследований для оптимизации городской среды, участия студентов в разработке программ поддержки молодежи и других социально значимых проектов. Также стоит изучить опыт организации стажировок и практик для студентов в муниципалитетах Московской области,

возможности участия студентов в работе местных комиссий и советов, а также другие формы сотрудничества, которые могут быть полезны для обеих сторон.

Таблица 1 – Научные гранты по Москве и Московской области на 2024 г. [3]

ЗАКАЗЧИК	НАИМЕНОВАНИЕ	РАЗМЕР ГРАНТА / НАЧАЛЬНАЯ (МАКСИМАЛЬНАЯ) ЦЕНА КОНТРАКТА, РУБ	ОКОНЧАНИЕ ПРИЕМА ЗАЯВОК
ГРАНТЫ, ПРЕМИИ, СУБСИДИИ			
РОССИЙСКИЙ НАУЧНЫЙ ФОНД	Новый конкурс Конкурс по приоритетному направлению деятельности РНФ «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами» (региональный конкурс)	2.000.000 – 3.500.000	до 02.10.2024 17:00
РОССИЙСКИЙ НАУЧНЫЙ ФОНД	Новый конкурс Конкурс по приоритетному направлению деятельности РНФ «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами» (региональный конкурс)	До 1.500.000	до 02.10.2024 17:00
МИНОБРНАУКИ РОССИИ	Новый конкурс Конкурсный отбор на назначение стипендии Президента Российской Федерации для аспирантов и адъюнктов, обучающихся по очной форме обучения в российских организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и проводящих научные исследования в рамках реализации приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации, определенных в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации	75000 ежемесячно	04.04.2024

При рассмотрении данной таблицы следует отметить, что научные гранты в Москве и Московской области представляют собой важный инструмент поддержки научной деятельности и способствуют развитию научного потенциала региона. Получение гранта позволяет ученым реализовывать свои исследовательские задумки, расширять знания в своей области и вносить вклад в развитие науки.

Исследование такого опыта позволит выявить лучшие практики, помочь в разработке рекомендаций для улучшения взаимодействия студенческой науки и муниципалитетов, а также способствовать созданию более благоприятной среды для развития территории Московской области.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гудзонова Е. А и др. Студенческая наука как фактор развития региона: опыт Московской области // Вестник Московского университета. Экономика. 2019. № 6.
2. Информационный портал «Научная жизнь». [Электронный ресурс]. URL: <https://nauka.ru>
3. Официальный сайт Государственный университет управления. «Научные гранты». [Электронный ресурс]. URL: <https://guu.ru>
4. Официальный сайт Московской области. [Электронный ресурс]. URL: <http://mosreg.ru>
5. Постановление Правительства Московской области «О мерах по развитию студенческой науки в регионе». [Электронный ресурс]. URL: <http://mosobl.ru/documents/acts/2020-12-25/159>

А. В. Макцев

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТА НА ГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЕ

В современном мире транспорт играет ключевую роль в экономическом развитии и социальной инфраструктуре государства. Эффективное управление транспортной системой на государственном уровне имеет решающее значение для обеспечения устойчивого развития экономики, содействия социальной мобильности населения, улучшения экологической ситуации и обеспечения национальной безопасности.

Транспортная система – это функционально адаптированная система с обратной связью, которая выполняет различные задачи и функции по передаче и распределению.

Она состоит из ряда подсистем, а также имеет связи с внешней средой. В транспортную систему входят, такие элементы, как грузы, грузоперевозчики, перевозчики и получатели грузов и товаров и т.д.

Элементами, формирующими современную транспортную систему, являются все морские и речные транспортные пути, железные дороги, автомагистрали, трубопроводы для транспортировки нефти и газа и воздушные сети авиакомпаний. При транспортировке грузов, с помощью которых работает транспортная система, особое место занимают такие важные категории, как транспортные средства, устройства и сооружения. Транспортными средствами являются автомобили, локомотивы, суда и другие поезда. К транспортным единицам и сооружениям относятся стоянки, склады, порты, объекты технического обслуживания и мастерские [2-5].

При осуществлении пассажирских перевозок в качестве транспортных средств используются самолеты, поезда, автобусы, легковые автомобили, корабли и т.д.

Таким образом, современные транспортные системы имеют очень сложную и разветвленную структуру, каждая часть которой, по сути, связана с эффективным функционированием всей системы в целом. В современных условиях сфера транспорта, и ее развитие инфраструктуры, эффективное управление на государственном уровне в России особенно важны не только для обеспечения национальной безопасности и укрепления региона, но и для развития производственного потенциала и экономики страны в целом. Однако, чтобы ее развить, существует ряд проблем, которые препятствуют эффективному управлению в сфере транспорта [1].

Одной из основных проблем является сложность организации межотраслевого взаимодействия в транспортной системе. Разнообразие видов транспорта (автомобильный, железнодорожный, воздушный, водный) и их взаимозависимость требуют комплексного подхода к управлению. Недостаточное взаимодействие между различными видами транспорта приводит к увеличению затрат на перевозки, проблемам с логистикой и неэффективному использованию транспортной инфраструктуры.

Причиной плохого взаимодействия являются плохо развитые транспортные узлы. Причинами низкой эффективности взаимодействия являются.

Недостаточная развитость транспортных узлов. Из-за этого снижается эффективность смешанных перевозок.

Разные мощности перевалочных пунктов. Из-за этого происходит несогласованность действий между участниками транспортного процесса.

Неспособность терминала принять тот или иной вид груза, так как отсутствует единая электронная система [2].

В качестве примера из одних причин можно взять контейнерные базы, где железнодорожные пути пересекают автомагистрали. Из-за большого объема грузоперевозок с помощью железнодорожного транспорта, на терминалах происходит перенакопления грузов. Контейнерная база не успевает разгружать и загружать грузы, из-за этого грузовые составы задерживаются, тем самым, перекрывают на шлагбаумы автомагистралей, в следствии чего, происходит затор, и другие

виды транспорта, как грузовой автомобиль не успевает доставить груз вовремя, из-за этого происходит увеличение затрат.

Другой проблемой является отсутствие единой стратегии в области управления транспортом на государственном уровне. Часто различные ведомства и организации, ответственные за управление транспортом, работают по-разному и не всегда координированно. Это приводит к дублированию функций, неэффективному использованию ресурсов и неспособности принимать максимально обоснованные решения.

Так, согласно опубликованному Министерством транспорта отчету за 2030 г., более половины заявленных в июле этого года показателей по реализации транспортной стратегии Российской Федерации к 2019 г. не достигли целевого значения. В то же время по многим показателям отрыв от целевого значения очень велик. В частности, планы по строительству и вводу в эксплуатацию объектов транспортной инфраструктуры, оцениваемые как совокупный результат за 2010-2011 годы, хронически не выполняются. Ввод в эксплуатацию высокоскоростных трасс – 66,3 %, ввод в эксплуатацию высокоскоростных трасс – 41,4 %. По итогам прошлого года протяженность введенной федеральной дороги оказалась на 34,6 % меньше, чем планировалось в базовом сценарии. В дополнение к медленным темпам строительства инфраструктуры, проблема старого флота все еще остается нерешенной. В прошлом году средний возраст грузовых судов, плавающих под российским флагом, составил 30,0 лет, что на 19,1 года больше, чем планировалось в базовом сценарии [3].

Еще одним примером отсутствия единой стратегии в области управления транспортом в России может быть ситуация с различными видами транспорта, работающими практически независимо друг от друга. Например, автобусные маршруты, железнодорожные перевозки и авиаперевозки часто не координируются между собой, что приводит к плохой доступности и согласованности транспортной инфраструктуры. Это усложняет перемещения граждан и оказывает негативное воздействие на экологию и экономику страны [4].

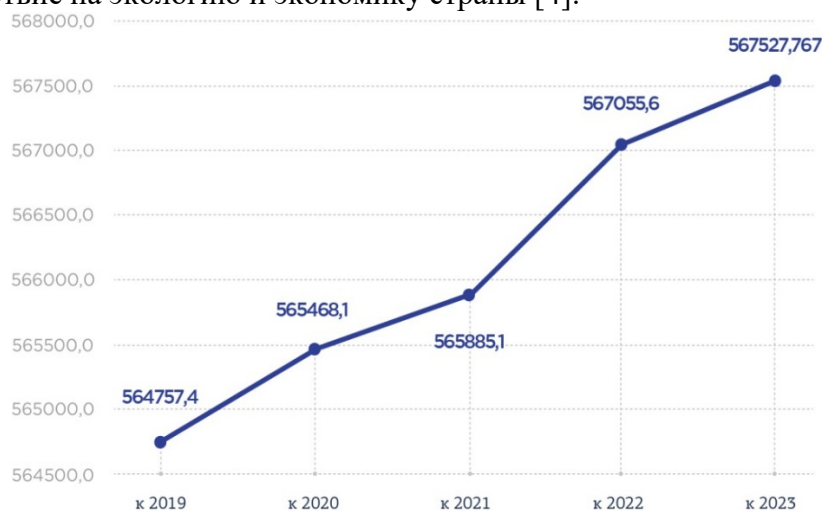


Рисунок 1 – Протяженность автомобильных дорог 2019–2023 гг. (на начало года), км

Для преодоления этих проблем необходимо совершенствовать управление в сфере транспорта на государственном уровне. Прежде всего, необходимо разработать и принять целостную стратегию развития транспортной системы, которая должна учитывать все виды транспорта и обеспечивать их взаимодействие. Также важно усилить координацию между различными ведомствами и организациями, ответственными за управление транспортом, чтобы обеспечить эффективную работу транспортной системы.

Одним из ключевых инструментов совершенствования управления в сфере транспорта на государственном уровне является использование современных информационных технологий. Автоматизация управления транспортной системой позволит значительно увеличить оперативность принятия решений, повысить прозрачность и эффективность работы транспортных организаций, а также улучшить качество обслуживания пассажиров.

Для совершенствования сферы управления транспортом на государственном уровне в России разработана Транспортная стратегия Российской Федерации до 2030 года с прогнозом на период до

2035 г. определяет миссию государства в сфере обеспечения функционирования и развития транспортной системы.

Данная стратегия направлена на: повышение качества жизни и здоровья граждан; экономический рост и повышение конкурентоспособности национальной экономики; укрепление безопасности и обороноспособности страны; реализацию транспортного потенциала через опережающее развитие транспортной инфраструктуры и расширение доступа к безопасным и качественным транспортным услугам с минимальным воздействием на окружающую среду и климат; использование географических особенностей Российской Федерации в качестве ее конкурентного преимущества [5].

Таким образом, совершенствование управления в сфере транспорта на государственном уровне является важным условием для обеспечения устойчивого развития экономики, повышения качества жизни населения и обеспечения национальной безопасности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Боярская О. В., Степанова Ю. Л., Крамаренко С. А., Мешкова Н. Л. Формирование организационно-экономического механизма развития инновационного предпринимательства в регионе // Экономика и предпринимательство. 2023. № 12 (150). С. 670–675.
2. Мешкова Н. Л., Боярская О. В., Головчанская Е. Э. Концепция оценки потенциала экономического развития предприятий и его информационное обеспечение // Экономика и предпринимательство. 2023. № 11 (160). С. 1300–1309.
3. Проблемы современной транспортной системы России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sovremennoy-transportnoy-sistemy-rossii/viewer>
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2021 года № 3363-р «О Транспортной стратегии Российской Федерации до 2030 года с прогнозом на период до 2035 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/727294161>
5. Проблемы взаимодействия различных видов транспорта при организации перевозок. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vzaimodeystviya-razlichnyh-vidov-transporta-pri-organizatsii-perevozok/viewer>

Е. Р. Мельникова

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолатор

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО УРОВНЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В Российской Федерации в последние десятилетия вопрос об этике муниципальных служащих является одним из важнейших в сфере муниципального управления, так как квалификация и профессионализм работников в данной сфере отражает деятельность муниципалитета в целом.

Проблема этического регулирования поведения муниципальных служащих остается в настоящее время актуальной для изучения, поскольку отношение общества к муниципальным органам определяется не только исходя из профессиональных и деловых качеств их работников, но и морально-этических.

Понятие «этика» берет свое начало от древнегреческого слова *ethos*, означающего природу какого-то явления, а также обычай. Иными словами, словом «этос» обозначались правила, установленные в обществе, позволяющие сохранять в нем гармонию.

Этика муниципальных служащих представляет собой свод норм и правил, которыми они должны руководствоваться при выполнении возложенных на них обязанностей. При этом правила и нормы отражают требования общества к тому, какими качествами должен обладать муниципальный служащий, его нравственный, профессиональный и культурный облик.

Исследованием проблемы профессиональной этики муниципальных служащих занимались Соколов В. М. [1], Игнатов В. Г. [2], Горбатов Е. И. [3], Гусейнов А. А. [4], Шепелев Л. Е. [5] и другие. Но несмотря на большой объем исследований проблема остается актуальной в настоящее время. Общим выводом исследователей является отсутствие слаженных механизмов регулирования поведения муниципальных служащих, а также недостаток качественных механизмов подбора и расстановки муниципальных кадров исходя из их моральных и профессиональных качеств. При этом основой доверия к муниципальным органам всегда остаются безупречная репутация и высокие этические нормы при выполнении служащими своих обязанностей.

В ходе анализа научной литературы были выделены основные понятия профессиональной этики муниципальных служащих, являющихся основополагающими в их деятельности: персональная ответственность; профессиональная тактичность; профессиональное достоинство; профессиональный долг. Перечисленные понятия составляют в совокупности высокий морально-этический и профессионально-компетентностный уровень, требуемый к соблюдению муниципальными служащими, наделенными властными полномочиями.

Говоря о профессионально-этическом уровне муниципальных служащих, стоит отметить, что в Московской области ежегодно формируется администрацией губернатора региона рейтинг муниципальных образований, где критериями в первую очередь являются успехи администраций в различных сферах: здравоохранение, образование, благоустройство, транспорт и т.д. Также рейтинг отражает уровень взаимодействия администраций с населением.

Оценка осуществлялась путем опроса населения Московской области об эффективности деятельности руководителей органов местного самоуправления городских округов с применением информационно-телекоммуникационных сетей, а также информационных технологий. По итогам 2023 г. рейтинг возглавлял городской округ Восход, где уровень удовлетворенности деятельностью органов местного самоуправления муниципального образования составил 68 % (средний показатель по округу). В десятку наиболее положительно оцененных администраций вошли также: Восход (68 %), Звездный городок (66 %), Зарайск (65 %), Власиха (64 %), Шаховская (64 %), Истра (63 %), Молодежный (62 %), Краснознаменск (61 %), Серебряные Пруды (54 %), Талдомский (53 %) [6].

По итогам первого полугодия 2024 года также был опубликован рейтинг доверия жителей городских округов местным властям, возглавил его, согласно данным рейтинга, городской округ Истра (120,5), в десятку наиболее одобряемых администраций вошли (в баллах): Щелково (118,7), Долгопрудный (118,4), Коломна (118,3), Одинцовский (117,2), Балашиха (116,8), Наро-фоминский

(116,1), Лосино-Петровский (116,0), Лыткарино (116,0), Серебряные Пруды (1111,7). Наименее одобряемыми в рейтинге оказались администрации: Подольск (84,5), Воскресенск (84,7), Волоколамский (88,1), Можайский (88,4), Королев (90,4), Богородский (91,0) [7].

Данные рейтинга отражают, насколько органы местного самоуправления в приведенных городах соблюдают не только профессиональную этику, но и взаимодействуют с населением, проявляют свои культурные и этические качества. Рейтинг позволяет сделать вывод, что большинство администраций муниципальных образований имеет недостаточный уровень профессиональной этики при выполнении своих прямых задач, очевидна низкая эффективность профессионально-этического образования муниципальных служащих администраций, следствием чего являются негативные оценки общественного мнения.

Для обеспечения в органах местного самоуправления норм и правил этики сформирован соответствующий Кодекс этики, включающий следующие этические стандарты служебного поведения: добросовестность при исполнении обязанностей; соблюдение полномочий в пределах, установленных в соответствующем органе местного самоуправления; соблюдение прав и свобод граждан; внимательность и корректность при рассмотрении обращений граждан; уважение к традициям и обычаям народов, проживающих на территории муниципального образования и др.

При этом целями Кодекса этики муниципальных служащих являются: рост доверия населения к служащим администрации муниципального органа власти; рост престижа муниципальной власти с целью укрепления государственности Российской Федерации; принятие служащими муниципальных органов власти этических принципов при выполнении своих прямых обязанностей в служении обществу.

Следовательно, добросовестность, профессионализм, честность, ответственность являются важнейшими принципами этики муниципальных служащих. Для обеспечения соблюдения Кодекса этики руководитель администрации органа местного самоуправления должен принимать меры по его соблюдению, а также недопущению нарушений норм этики муниципальными служащими.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Соколов В. М.* Социологический анализ этических проблем муниципальной службы // Служба кадров. 2014. № 7. С. 15.
2. *Игнатов В. Г., Белолипецкий В. Л.* Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность: учеб. пособие. Ростов н/Д.: МарТ, 2000.
3. *Горбатов Е. И.* Социальная защита государственных служащих: правовые вопросы: автореф. дис. на соиск. ученой степ. канд. юрид. наук. Екатеринбург: РИО УрАГС, 2002.
4. *Гусейнов А. А., Апресян Р. Г.* Этика: учебник. М.: Гардарики, 2006.
5. *Шепелев Л. Е.* Чиновный мир России. XVIII – начало XX в. СПб.: Искусство-СПб. 2001.
6. Итоги социологического опроса населения об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов за 2023 год. Сайт Правительства Московской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://mosreg.ru/dokumenty/statistika-i-otchety/ispolnenie-ukazov-prezidenta-rf/02-02-2024-13-28-38-itogi-sotsiologicheskogo-oprosa-naseleniya-ob-otse>
7. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года (протокол № 21). [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420254359>

Е. Р. Мельникова

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизлятор

Научный руководитель: О. В. Боярская

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Российская система образования на современном этапе развития претерпевает значимые изменения, поскольку общество требует постоянного совершенствования. Однако, какие бы ни происходили перемены в системе образования, все это напрямую зависит от муниципальных педагогических работников современных школ. Именно педагоги ежедневно осуществляют свою профессиональную деятельность, закладывая основу для будущего российских учащихся. Успеваемость в школах, количество аттестованных учащихся по итогам года, а также результаты взаимодействия педагогического коллектива с детьми и их родителями (законными представителями) все это является показателями их профессионально-этической деятельности.

Исследованием педагогической профессиональной этики занимались русские просветители Я. А. Коменский, В. А. Сухомлинский, К. Д. Ушинский и др. Проблему профессиональной этики изучали также и современные исследователи: Гусейнов А. А., Танвель И. В. и др. Вопросы формирования ценностного отношения к работе педагогов изучали Ямщикова Е. Г., Климкина Е. В. и др.

Согласно Гусейнову А. А., профессиональная этика позволяет уточнить все моральные требования, предъявляемые к конкретной профессии для ее успешного этического регулирования [1, с. 389]. Танвель И. В. полагает, что профессиональная этика педагога проявляется в его культурных ценностях [3]. По мнению Климкиной Е. В., главным показателем профессиональной этики педагога является его речь, поскольку именно речь представляет собой отражение культуры личности [2]. С этими утверждениями следует согласиться, так как профессиональная деятельность педагогов так или иначе напрямую связана с культурой поведения в муниципальном образовательном учреждении, к педагогу предъявляются требования в государственных образовательных стандартах, где говорится о соответствии учителя требованиям общества, о соблюдении им нравственных норм поведения. Следовательно, этика педагога является наиболее важным аспектом в работе муниципальных образовательных учреждений и представляет собой систему норм нравственного поведения.

Ямщикова Е. Г. определяет профессиональную этику педагогов, как систему этических качеств и нравственных ценностей, свойственных личности высокопрофессионального учителя, включающую также его внутренние убеждения (культура поведения, моральный облик и т.д.) [5, с. 62]. Ямщикова Е. Г. выделяет основные морально-этические функции этики педагога.

Аксиологическая, которая связана с отражением педагогических ценностей в сознании личности педагога.

Регулятивная, согласующая элементы сферы нравственности педагога.

Воспитательная, позволяющая развивать нравственные ценности личности педагога [4].

При этом основополагающими категориями морально-этических педагогических качеств являются:

- педагогический долг, который представляет собой категорию этики с системой требований и предписаний для учителей и процессу их профессиональной деятельности, способность предвидеть последствия, совершаемых педагогами поступков;

- педагогическая справедливость, представляющая собой беспристрастное отношение педагога к учащимся;

- педагогический такт – способность учителя иметь выдержку в ходе профессиональной деятельности при взаимодействии с учащимися, их родителями (законными представителями) и коллегами [4].

К главным характеристикам этически ориентированного педагога относятся:

- открытость, основанная на умении децентрации, рефлексивном взаимодействии с учащимися, наличии развитых эмпатийных качеств;
- интеллигентность, включающая высокую образованность учителя, широту его интересов и знаний;
- духовность, которая выражается в умении выстроить правильные отношения с учащимися и коллегами, основанные на сострадании к окружающим людям.

Анализируя данные Росстата о педагогах Московской области, выявлено, что на начало 2023 года в подмосковных муниципальных школах действовало 86,2 тыс. учителей. Из них 3,3 % занимают административные должности (1,2 тыс. директора, 3,9 тыс. заместители). Высшее образование в подмосковных школах имеют 48,3 тыс. педагогических работников, из них по Московской области 7 докторов наук, 434 кандидата наук, 3 профессора и 21 доцент [6].

Среднее профессиональное образование имеют 4,4 тыс. подмосковных учителей, высшая квалификационная категория есть у 50,9 % педагогов.

Исходя из приведенных данных следует, что современный педагогический состав в школах стремится повышать свой уровень образования и квалификации и, следовательно, профессионально-этический уровень. Однако существует проблема большого объема ухода из школ молодых педагогов. Так, согласно исследованию Московского городского педагогического университета, 84 % молодых учителей увольняются из школы спустя два года работы, в 2022 году уволилось 1600 молодых педагогов из московских школ. В исследовании указаны и выявленные причины таких увольнений, говорится, что молодежь либо изначально мало ориентированы на профессию, выпускаясь из вузов, либо тому виной внутренние организационные причины муниципальных образовательных учреждений (таблица 1).

Проблема профессионально-этического регулирования деятельности педагогов в муниципальных общеобразовательных школах более глубокая, чем это можно предположить, она состоит не столько в недостатке этических регулирующих регламентов в образовательных учреждениях, но в неподготовленности школьных кадров к условиям работы после выпуска из педагогических вузов.

Большая часть увольнений происходит по причине конфликтных ситуаций с обучающимися и их родителями, а для опытного педагога не секрет, что такие ситуации возникают если не ежедневно, то еженедельно точно, поскольку родители часто высказываются на родительских собраниях по условиям обучения их детей или по проблемам, возникающим в образовательном процессе.

Профессионально-этический аспект подготовки будущих педагогов в вузах важно вывести в ряд основных дисциплин, необходимо не только непрерывное образование будущих педагогов в профильных вузах, но и изучение ими дисциплин о профессиональной этике, участие студентов в специальных тренингах на базе муниципальных школ, где рассматриваются различные проблемные ситуации этического характера.

Современной школе нужны не только образованные, творческие специалисты, но и уверенные в себе, готовые принимать решения в нестандартных ситуациях, возникающих в образовательных учреждениях.

У педагога должно быть твердо выработано этическое отношение к своей профессии, к коллегам по школе, к учащимся и их семьям. Культура педагога должна быть не только внешней, но и внутренней, когда он является духовным наставником учащихся, несет в себе общечеловеческие ценности (долг, справедливость, доброта) и передает их детям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гусейнов А. А., Апресян Р. Г. *Этика: учебник*. М.: Гардарики, 2005. 472 с.
2. Климкина Е. В. *Формирование профессионально-речевой культуры социального педагога в процессе обучения в вузе: дис. ...канд. пед. наук*. М., 2001. 192 с.
3. Танвель И. В. Особенности формирования профессионально-этической культуры будущего социального педагога в процессе педагогической практики // *Вестник Московского государственного областного университета*. 2012. № 2. С. 111–117.

4. Ямицкова Е. Г. Профессионально-этические качества современного специалиста педагогической сферы: генезис развития // Научно-педагогическое обозрение. 2020. № 1 (29). С. 169–173.

5. Ямицкова Е. Г. Педагогическая этика в системе научного знания и профессиональной практики // Человек и образование. 2021. №1 (66). С. 61–65.

6. Половина учителей Москвы и Подмосковья имеет высшую профессиональную квалификацию // Сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://77.rosstat.gov.ru/folder/70759/document/219694>

К. Ю. Нестеркина

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

Научный руководитель: В. Г. Кузьменкова

ПРЯМЫЕ И КОСВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ НУЖДАЕМОСТИ

Каждый гражданин имеет право на социальную защиту. Конституция возлагает обязанность на государство создавать все необходимые условия для осуществления этого права. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» от 10 декабря 1995 г. закрепляет основы правового регулирования в области социального обслуживания граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Понятие нуждаемости давно уже является одной из важных проблем в современном обществе. Все мы оказываемся в ситуациях, когда нуждаемся в помощи и поддержке, будь то в финансовой, медицинской, образовательной или иной сфере. Именно поэтому возникает необходимость в оценке уровня нуждаемости, чтобы установить приоритеты в предоставлении соответствующей помощи.

Оценка уровня нуждаемости производится с помощью различных методов, которые можно разделить на две категории: прямые и косвенные.

Прямые методы основаны на непосредственном изучении ситуации и сборе информации от самого человека или с его разрешения, в случае, когда само лицо не способно предоставить необходимые сведения. Прямые методы оценки уровня нуждаемости предполагают напрямую измерять материальное положение человека. К прямым методам можно отнести заполнение специальных анкет, проведение интервью или анализ финансовых документов. Эти методы позволяют получить достаточно точное представление о финансовом состоянии человека и его нуждах [5].

Примерами прямых методов оценки уровня нуждаемости могут служить определение доходов семьи, оценка имущества, анализ расходов на жизнеобеспечение и другие финансовые показатели. Такие методы включают в себя анкетирование, интервьюирование и наблюдение, при которых учитываются различные факторы, такие как доход, наличие работоспособности, наличие зависимых лиц, состояние здоровья и прочие.

Однако, прямые методы могут быть ограничены и недостаточны для достоверной оценки нуждаемости. В таких случаях нам на помощь приходят косвенные методы оценки. В отличие от прямых методов, косвенные методы оценки уровня нуждаемости основаны на определенных критериях или показателях, которые позволяют сделать вывод о финансовом положении человека. К таким методам можно отнести социальное положение, образование, профессиональные навыки, наличие детей и другие факторы, которые могут влиять на уровень нуждаемости [3].

Примерами косвенных методов оценки уровня нуждаемости могут быть анализ образования человека, его трудового стажа, профессии, а также наличие детей или инвалидности. Также на основе данных о безработице и продолжительности обучения можно сделать выводы о возможном уровне дохода человека и его способности самостоятельно обеспечить свои основные потребности. Данные о налоговой информации и системах социального обеспечения могут предоставить информацию о доступных средствах для финансовой поддержки тех, кто нуждается в ней.

При оценке нуждаемости учитываются доходы и имущество семьи. Сведения о доходах учитываются за 12 месяцев, но отсчет этого периода начинается за 1 месяц до даты подачи заявления. Это значит, что если вы обращаетесь за выплатой в августе текущего года, то будут учитываться доходы с июля прошлого года по июнь текущего года включительно.

Оценка нуждаемости исходя из имущественной обеспеченности определяется по двум критериям.

1. В собственности членов семьи имеется не более одного жилого помещения либо имеются два и более жилых помещений, общая площадь которых составляет не более 18 кв. м на каждого члена семьи.

2. В собственности членов семьи имеется не более одного легкового автомобиля на семью либо имеются два легковых автомобиля на семью, с года выпуска которых прошло не менее пяти лет.

Не учитывается легковой автомобиль, специально оборудованный для использования инвалидом, в том числе полученный (приобретенный) через органы социальной защиты населения, легковой автомобиль, имеющий более пяти мест для сидения и полученный (приобретенный) многодетной семьей, имеющей четырех и более детей, либо приобретенный за счет средств регионального материнского капитала.

Меры социальной поддержки не предоставляются семьям при их несоответствии хотя бы одному из критериев оценки нуждаемости исходя из имущественной обеспеченности.

Прямые методы оценки уровня нуждаемости обладают большей точностью и надежностью, так как основаны на конкретных финансовых данных. Однако, они требуют больше времени и усилий на сбор информации. Косвенные методы, в свою очередь, более быстрые и менее навязчивые, но могут быть менее точными из-за недостаточной информации.

При выборе метода оценки уровня нуждаемости важно учитывать специфику ситуации и цели оценки. Комбинирование прямых и косвенных методов может помочь получить более полное представление о финансовом положении человека и его потребностях [2].

Комбинация прямых и косвенных методов оценки уровня нуждаемости позволяет получить наиболее полное представление о ситуации каждого индивида и эффективно распределить ресурсы и помощь в соответствии с их нуждами [4]. Важно помнить, что каждый человек уникален и может нуждаться в разной форме помощи, поэтому точность оценки уровня нуждаемости является одним из ключевых аспектов для эффективной и справедливой поддержки нашего общества.

Итак, прямые и косвенные методы оценки уровня нуждаемости играют важную роль в определении того, кому нужна помощь в нашем обществе. Объединение этих методов делает процесс более точным и объективным, что позволяет справедливо распределить ресурсы и обеспечить нуждающихся соответствующей помощью. Важно помнить, что задача оценки нуждаемости является сложной и требует внимательного и грамотного подхода, чтобы каждому человеку была предоставлена необходимая помощь и поддержка [1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Агашев Д. В.* Право социального обеспечения: курс лекций. Томск, 2021. С. 21.
2. Адресная социальная помощь: теория, практика, эксперимент / Под. ред. Н. М. Римашевской. М., 2021. С. 12.
3. *Андреева Е., Бычков Д., Гришина Е., Емцов Р., Феоктистова О.* Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность: научный доклад. М.: Научно-исследовательский финансовый институт; Всемирный банк, 2021.
4. *Буянова М. О.* Государственная социальная помощь / Право социального обеспечения: учебник / Под ред. Ю. П. Орловского. М., 2021. С. 416.
5. *Рябова Е. Н.* Адресная социальная помощь // Ученые записки Российского государственного университета. 2021. № 10. С. 13.

О. Д. Осоян, С. Е. Шепелева

Гэжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

ВЛИЯНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУКИ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Студенческая наука – это начало науки, ее истоки; это начальный этап, когда студент делает первые шаги в исследованиях, пишет первые работы. Обучающемуся важно сделать правильный выбор темы, чтобы потом не потерять интерес к ней и продолжить ее развивать на более профессиональном уровне.

Важнейший аспект – обоснование актуальности рассмотрения науки как ресурса развития территории, так как развитие мотивации к научной деятельности у молодежи стимулирует проявление разных региональных эффектов, в том числе, повышение конкурентоспособности территории, формирование человеческого капитала, включая подготовку высококвалифицированных кадров, повышение инвестиционной привлекательности территории. Развитие регионов и территорий в настоящее время – это стратегический приоритет нашей страны, закрепленный в государственных программах, национальных проектах и других важных нормативно-правовых актах.

В целях привлечения молодежи к научной и исследовательской деятельности в Чувашской Республике ежегодно проводится более 200 различных научных мероприятий. Ежегодно в республике проводятся конкурсы «Аспирант года» «Лучший молодой ученый», фестиваль молодых преподавателей вузов «Открытая лекция», Межрегиональная конференция – фестиваль научного творчества учащейся молодежи «Юность Большой Волги».

Научно-исследовательская деятельность студентов, включенная в учебный процесс Чувашского государственного университета, выполняемая в соответствии с учебными планами и программами предусматривает: выполнение заданий, лабораторных работ, курсовых и дипломных проектов (работ), содержащих элементы научных исследований; выполнение конкретных заданий научно-исследовательского характера в период учебных и производственных практик; изучение теоретических основ методики, постановки, организации и выполнения научных исследований, планирования и организации научного эксперимента, обработки научных данных.

Дополнительно учебный процесс, организуется в форме: работы в научно-учебных лабораториях, научно-проблемных и исследовательских группах; выполнения индивидуальных научных исследований под руководством конкретного научного руководителя; участия в студенческих научных организационно-массовых и состязательных мероприятиях различного уровня: научных семинарах, конференциях, конкурсах работ; организации специальных курсов, программ, проведение занятий с группами студентов, имеющих выраженную мотивацию к научной деятельности.

Молодежная политика университета направлена на интеграцию обучающихся в профессиональные сообщества региона, формирование у них гражданской ответственности и патриотизма, на поддержку одаренной, талантливой молодежи, активное вовлечение ее в социально-экономическую жизнь региона и страны.

Студенческий совет – орган студенческого самоуправления университета. Здесь собираются активные, ответственные и увлеченные ребята, которые работают в одной команде: создают общественно полезные проекты с конкретными целями и задачами, находят пути их решения и всегда достигают желаемых результатов.

На базе университета функционируют более 70 студенческих объединений, научных кружков, спортивных секций, студий и клубов. Студентами реализуются более 50 молодежных проектов, которые поддержаны региональным и федеральным грантами. Объем привлеченного финансирования по молодежной политике за 2017–2022 гг. – более 40 млн. руб. Значимые молодежные проекты ЧувГУ: штаб трудовых отрядов (500 чел. в год), занявший в конкурсе Минобрнауки России МООО «Российские студенческие отряды» 6-е место в 2020 г.; студенческий театр «Абрикосовый сад» (300 чел.) – неоднократный победитель фестиваля «Театральное

Приволжье», призер Всероссийского фестиваля «Российская студенческая весна». Волонтерский центр ЧувГУ вошел в топ-10 во Всероссийском конкурсе студенческих экопроектов «Мой зеленый вуз» – 6 место (2021); центр интегрирован с федеральной социальной франшизой «Добро.Центр». На базе университета открыт первый «Добро.Центр» в регионе.

В 2023 г. 2200 студентов из 80 регионов России приняли участие в масштабном студенческом событии. По итогам форума 200 студентов из 46 регионов России получили по миллиону рублей от Всероссийского студенческого проекта «Твой Ход». В их числе команда третьекурсниц факультета русской и чувашской филологии и журналистики Чувашского госуниверситета под руководством капитана. Девушки выиграли миллион в номинации «Делаю» за реализацию своих идей.

В Чувашской республике помимо университета ЧувГУ существуют другие университеты, занимающиеся студенческой научной деятельностью. В университете ЧГПУ им. Яковлева студенты принимают активное участие в научных мероприятиях.

Студент факультета физико-математического образования, информатики и технологий получил диплом 3 степени регионального этапа Российской национальной премии «Студент года 2023» в номинации «Интеллект года». Написал учебно-методическое пособие «Методика решения задач повышенной сложности. Часть 3. Оптика». Отмечен благодарностью «За активное участие в научной деятельности и помощи в организации и проведении научных мероприятий Университета Яковлева». Является участником Молодежного форума Приволжского федерального округа «iВолга–2023».

Студенческий медиацентр Studline ЧГПУ им. Яковлева реализовал проект «Учитель нашего времени», ставший победителем Грантового конкурса Росмолодежи. Представители медиацентра – участники Окружной медиа школы «МедиаВолна», победители и призеры Республиканского фестиваля «Студенческая Весна», обладатели Гран-при Всероссийского студенческого медиа хакатона «Первые кадры».

Студент факультета истории, филологии, управления и права является руководителем Волонтерского центра Университета Яковлева, а также победителем Конкурса социальных студенческих проектов. Участник стажировки по программе Мобильности волонтеров на базе ВолГУ по молодежной политике и добровольчеству 2023, организатор подписания соглашения и открытия Добро.Центра. Университета Яковлева, удостоен почетной грамоты «За развитие добровольчества в Чувашской Республике». Организатор республиканского проекта «Образовательное воскресенье», организатор вузовских мероприятий, таких как Фестиваль Чувашской музыки, Всероссийская акция «Вам, любимые», День государственных символов Чувашской Республики и других.

В каждом вузе существуют специальные структуры, ответственные за научно-исследовательскую деятельность студентов. Организация включенности студентов в научно-исследовательскую деятельность открывает возможности стимулирования творческого потенциала личности. Научные лаборатории и кружки, студенческие научные общества и конференции – все это позволяет студенту вести полноценную научную работу, найти единомышленников по ней, с которыми можно посоветоваться и поделиться результатами своих исследований.

Основной целью организации студенческих научных обществ является освоение студентами основ профессионально-творческой деятельности, методов и приемов выполнения научно-исследовательских, проектных и экспериментальных работ, развитие способностей и готовности к инновационной деятельности. Важно отметить, что процесс исследования индивидуален и является ценностью как в образовательном, так и личностном смысле. Будущий специалист должен быть готов к осуществлению научно-исследовательской работы в профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балацкий Е., Сергеева В. Научно-практическая результативность российских университетов // Вопросы экономики. 2014. № 2. С. 133–148.
2. Плетнев Д. А. Влияние университетской науки на развитие регионов России // Социум и власть. 2021. № 1 (87). С. 41–59.
3. Третьяков Е. В. О региональной роли университетов // Университетское управление: практика и анализ. 2000. № 2. С. 5–6.

Р. А. Полуянов, Г. А. Земсков

Гэжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ТАТАРСТАНА

Студенческая наука – это активная деятельность студентов в области научных исследований, проведение научных работ, участие в конференциях, публикации научных статей и трудов. Это форма научно-исследовательской работы студентов в университетах и высших учебных заведениях.

Предполагает углубленное изучение определенной темы, проведение экспериментов, анализ полученных результатов, их интерпретацию и обобщение. Студенты могут заниматься научными исследованиями в рамках учебных программ, а также независимо, работая под руководством научных руководителей.

Кроме того, включает в себя участие студентов в научных конференциях, семинарах, симпозиумах, где они могут представлять свои исследования в форме докладов, публикацию своих научных работ в научных журналах, сборниках тезисов, участие в научных конкурсах и проектах.

Она развивает у студентов навыки научного познания, критического мышления, самостоятельности, творческого подхода к решению задач, овладение методиками научного исследования, формирование научной культуры. Таким образом, студенческая наука является важной частью образовательного процесса и способствует активному развитию научного потенциала студентов.

Исследователи оценили влияние университетов на уровень жизни. Это налоговые отчисления вузов в региональный бюджет, доходы, полученные от приезжающих студентов (их траты на проживание и пр.). Также оценивалось соотношение средней зарплаты работников вузов к средней зарплате в регионе.

Вузы готовят для рынка труда квалифицированных работников. Их зарплаты в целом выше, чем у тех, кто не имеет университетского диплома. Эта «премия за высшее образование» обеспечивает более высокий налоговый доход региона и более высокий уровень потребления.

Это производство новых знаний и технологий, коммерциализация разработок (число лицензий, патентов и пр.).

Ученые выделили четыре типа региональных систем высшего образования: «драйверы регионального развития» – это регионы, у которых все субиндексы выше средних; системы высшего образования с высоким уровнем влияния, у которых два субиндекса имеют значение выше средних; системы с умеренным уровнем влияния, где два субиндекса – ниже средних; системы с низким уровнем влияния, в которых все субиндексы меньше среднего показателя.

Студенческая наука играет ключевую роль в развитии Республики Татарстан, являясь важным источником инновационных идей и решений, которые способствуют экономическому, социальному и культурному прогрессу региона. Студенты, обучающиеся в ведущих университетах Татарстана, не только получают фундаментальные знания, но и активно вовлекаются в научно-исследовательскую деятельность, участвуют в разработке новых технологий и продуктов, которые в дальнейшем находят применение в различных отраслях промышленности, государственном управлении и социальной сфере.

Поддержка и развитие студенческой науки является одним из приоритетных направлений региональной политики Татарстана, направленной на повышение инновационного потенциала республики и укрепление ее позиций в качестве одного из ведущих научно-образовательных центров Российской Федерации. Благодаря эффективному взаимодействию между университетами, научными организациями и органами власти, студенты Татарстана получают уникальные возможности для реализации своих научных проектов, участия в престижных конференциях и конкурсах, а также дальнейшего трудоустройства в высокотехнологичных компаниях региона.

Сильные стороны Татарстана в научной и инновационной сферах: образовательный потенциал и международную активность; третье место среди субъектов России по ключевым параметрам социально-экономического развития, а также четвертое место в рейтинге регионов по качеству жизни; третье место в рейтинге инновационного развития (после Москвы и Санкт-

Петербурга); на долю молодых исследователей (до 39 лет) в общей численности работающих в этой сфере в целом по России в 2021 г. приходилось 44 %, для сравнения: в Татарстане – около 60 %; удельный вес сектора высшего образования во внутренних затратах на исследования и разработки в целом по стране составил в 2021 г. около 10 %. В республике на это пришлось вдвое больше – около 1/5 объема затрат (20,7 %); основные фонды высшего образования в 2021 г. в Татарстане составили 62,6 млрд. рублей, или 114 % к показателям 2016 г.; обеспеченность общежитиями за рассматриваемый период составила в республике 7,5 кв. метра на 1 студента очной формы обучения, в целом по стране – 6,5 кв. м.

Студенты Татарстана демонстрируют выдающиеся научные достижения, которые вносят значительный вклад в развитие региона. Многие из них становятся призерами и победителями престижных всероссийских и международных научных конкурсов, олимпиад, конференций.

Например, студенты Казанского федерального университета разработали инновационную нанотехнологию получения чистого водорода, которая может быть использована для создания экологически чистых источников энергии. Еще один проект студентов КФУ связан с разработкой новых материалов для защиты военной техники от современных средств поражения. Исследования в этой области уже отмечены наградами всероссийского уровня [4].

Студенты Казанского национального исследовательского технического университета имени А. Н. Туполева активно занимаются разработкой беспилотных летательных аппаратов. Их проекты регулярно становятся победителями российских и международных соревнований по робототехнике. Ведутся также работы по созданию новых методов прогнозирования погоды с использованием искусственного интеллекта.

Кабинет министров Татарстана утвердил государственную программу «Научно-технологическое развитие», которая будет реализовываться на территории республики до 2030 года. Предполагается, что за это время регион сформирует мощную научно-образовательную экосистему для инновационного развития, а также сможет оказаться в числе 100 мировых лидеров в сферах нефтегазового дела, образования и лингвистики. Более того, данный проект поможет войти в топ-3 ведущих российских научно образовательных центров, а также выбиться в лидеры по развитию креативной экономики [2].

Согласно проекту, для достижения всех поставленных целей региону необходимо решить следующие основные задачи:

- 1) создать открытую и конкурентную научно-образовательную инновационную инфраструктуру и действенную систему институциональной поддержки;
- 2) создать условия для привлечения и самореализации талантов в области науки, технологий и инноваций;
- 3) обеспечить действенную мотивацию для привлечения одаренной молодежи в сферу науки;
- 4) создать условия, при которых обучающийся мог бы не только получить знания, но и реализовать идею, «собрать» перспективный и востребованный проект;
- 5) сформировать рынок интеллектуальных продуктов.

Ожидаемыми конечными результатами реализации данной программы, согласно документу, должны стать следующие достижения.

Обеспечение развития высокотехнологичных и наукоемких производств за счет подготовки и накопления высококвалифицированных кадров 2030 г. к уровню 2021 г.: рост удельного веса населения с высшим образованием в 1,17 раза; рост количества студентов в расчете на 10 тысяч человек в 1,16 раза; увеличение доли иностранных студентов в общей численности в 1,5 раза; увеличение доли магистрантов и аспирантов в 1,7 раза; рост доли валовой добавленной стоимости по виду экономической деятельности «Образование» в 1,4 раза.

Создание эффективной научно-исследовательской среды региона и условий для проведения исследований и разработок. 2030 г. к уровню 2021 г.: рост численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками, в 3 раза; рост количества публикаций в ядре Российского индекса научного цитирования до 0,7 единицы (базовое значение – 0,34); рост количества цитирований за пятилетний период до 20,9 (базовое значение – 7,5); увеличение доли валовой добавленной стоимости по виду экономической деятельности «Деятельность

профессиональная, научная и техническая» в 1,4 раза; увеличение доли внутренних затрат на исследования в 2,7 раза.

Создание условий для повышения изобретательской и инновационной активности населения. 2030 год к уровню 2021 г.: рост количества отечественных патентных заявок на изобретения в 1,5 раза; рост затрат на инновационную деятельность организаций в процентах от общего объема отгруженных товаров в 2 раза; рост доли бюджетных средств в общих затратах на инновационную деятельность в 3,8 раза; рост доли продукции высокотехнологичных отраслей в ВРП в 1,2 раза; рост доли малого и среднего предпринимательства в ВРП в 1,1 раза.

Накопление эффективного интеллектуального человеческого капитала и создание привлекательной среды в сфере научно-технической деятельности. 2030 год к уровню 2021 г.: увеличение доли научно-педагогических работников, имеющих ученую степень, до 80 %; увеличение доли молодых научно-педагогических работников (до 39 лет) в 1,2 раза; рост отношения зарплат к средней по экономике региона в 1,18 раза.

Усиление инфраструктуры системообразующих организаций и новых промышленных высокотехнологических рынков. 2030 год к уровню 2021 г.: увеличение фондовооруженности организаций высшего образования в 3 раза; увеличение фондовооруженности организаций в области науки и исследований в 2 раза; увеличение площади общежитий на 1 студента очной формы обучения в 1,9 раза; увеличение площади учебно-лабораторных зданий на 1 студента очной формы обучения в 1,4 раза.[2]

Студенческая наука представляет собой значимый ресурс для развития Татарстана, способствуя инновационному прогрессу и повышению конкурентоспособности региона.

Уникальное сочетание молодости, энтузиазма и свежих идей студентов с научным потенциалом вузов создает благоприятные условия для проведения качественных исследований в различных областях.

Через активное участие студентов в научно-исследовательской деятельности, проведение студенческих конференций, форумов и проектов, можно стимулировать развитие инновационной среды, привлечь внимание к проблемам региона и предложить новые решения. Кроме того, студенческая наука способствует формированию профессиональных навыков, развитию креативного мышления и подготовке квалифицированных специалистов для будущего.

Для максимального использования потенциала студенческой науки как ресурса развития Татарстана необходимо обеспечить поддержку со стороны вузов, государства и бизнес-сектора, создать условия для активного взаимодействия между студентами, научными руководителями и практикующими специалистами. Поддержка молодых ученых, финансирование исследовательских проектов, организация научно-популярных мероприятий – вот лишь некоторые из шагов, которые могут способствовать раскрытию потенциала студенческой науки в качестве ключевого инструмента развития региона.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Как университеты помогают развивать территории. [Электронный ресурс]. URL: <https://iq.hse.ru/news/204496563.html>

2. В Татарстане утвердили программу научного развития. [Электронный ресурс]. <https://realnoevremya.ru/articles/277511-v-tatarstane-utverdili-programmu-nauchnogo-razvitiya> yscld=lsytlclq3665011325

3. Ученые КФУ внедряют «зеленые технологии» в производство | Медиа портал Казанский (Приволжский) федеральный университет. [Электронный ресурс]. URL: <https://media.kpfu.ru/news/uchenye-kfu-vnedryayut-zelenye-tekhnologii-v-proizvodstvo?ysclid=luhyzonc5x34238621>

К. А. Потеснова

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Республика Беларусь, г. Минск
Научный руководитель: Н. И. Белодед

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ ОРГАНИЗАЦИИ

Проблема повышения финансовых результатов занимает ключевое место в жизни экономических субъектов. За счет прибыли осуществляется финансирование мероприятий по научно-техническому и социально-экономическому развитию организаций. Кроме того, прибыль косвенным образом влияет на темпы экономического развития страны.

Одной из ключевых проблем, с которыми сталкиваются организации, является повышение прибыли [1].

Финансовый результат является важным фактором для следующего этапа развития организации и одновременно заключительным этапом его деятельности, связанной с производством и реализацией товаров или услуг. Прибыль как обобщающий показатель служит для анализа и оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта на определенных стадиях его формирования. Она дает информацию, которая помогает принимать стратегические решения и пути повышения финансового благополучия организации. На основе анализа источников роста прибыли и ее динамики можно определить, какие аспекты приносят наибольшую прибыль, а какие требуют корректировок или изменений.

Информационной базой финансовых результатов является финансовая отчетность, которая позволяет оценить имущественное состояние, финансовую устойчивость, платежеспособность организации и другие результаты, необходимые для обоснования многих решений. Финансовая отчетность предоставляет заинтересованным сторонам, таким как инвесторы, кредиторы, руководство компании и государственные органы, получить полное представление о финансовом положении и эффективности работы организации.

Показателями, выражающими финансовый результат деятельности организации, являются: показатели прибыли, характеризующие финансово-хозяйственный эффект деятельности организации (абсолютные показатели); показатели рентабельности, характеризующие эффективность использования применяемых в процессе производства ресурсов и текущих затрат (относительные показатели). Сегодня цифровизация выступает одним из главных факторов роста мировой экономики, поскольку благодаря ей не только повышается производительность труда, но и происходит экономия времени, создается новый спрос на новые товары и услуги. Новейшие разработки позволяют автоматизировать сложные бизнес-задачи, снижать объемы производственных затрат, развивать новые навыки и способности [2].

В последние годы инновационные стратегии стали все более популярными среди организаций, поскольку они позволяют достичь конкурентных преимуществ, привлечь и удержать клиентов, а также стимулировать рост и развитие организации. Рост прибыли может быть достигнут благодаря внедрению цифровых технологий, направленных как на увеличение объемов продаж, так и снижения затрат на производство и реализацию продукции. Онлайн-продажи и электронная коммерция представляют собой прогрессивный подход, который позволяет организациям расширить свое присутствие на рынке и увеличить финансовые результаты деятельности. Использование интернет-продаж может принести множество выгод.

Анализ представленной блок-схемы позволяет сделать вывод о том, что онлайн-продажи предоставляют организации ряд перспективных возможностей для увеличения ее финансовых результатов. Стоит уделить особое внимание следующим преимуществам: снижению затрат на энергию и ресурсы; сокращению затрат на аренду торгового помещения; проникновение на новые рынки и расширении географии продаж; ненормированное время для совершения продаж; автоматизация процессов продаж; увеличение объема реализации продукции.

В конечном итоге, все эти аспекты могут привести к значительному увеличению продаж и улучшению финансовых показателей организации [3].

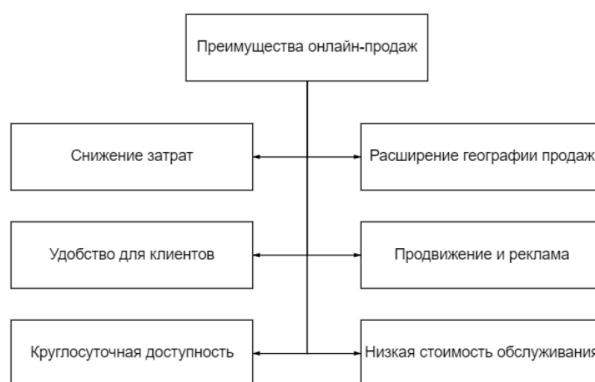


Рисунок 1 – Блок-схема преимущества онлайн-продаж

Торговые платформы в глобальной сети могут стать дополнительным каналом продаж организаций. Электронная торговля позволяет взаимодействовать с потенциальными покупателями в офлайн-среде (использование современного оборудования, программных систем управления, приложений в компьютерах и мобильных телефонах, SMS/MMS, цифровые рекламные дисплеи на улицах, QR-коды в рекламных плакатах). Рассылка сообщений на мобильные телефоны позволяет организациям достигать своих клиентов с помощью текстовых сообщений или мультимедийных сообщений. Это может быть использовано для отправки информации о новых акциях, скидках, специальных предложениях для побуждения покупки товара. Все вышеперечисленное позволяет привлечь больше клиентов и повысить вероятность повторных покупок. Не маловажное значение развитие новых каналов торговли имеет для обеспечения устойчивости, надежности и гибкости цепей поставок, и на этой основе сокращения циклов производства и доставки, ускорения оборачиваемости и роста объемов продаж.

Создание прикладного и информационного веб-сайта является условием для повышения узнаваемости организации. Веб-сайт может быть полезным источником информации о продуктах и услугах компаний, а также платформой для взаимодействия с клиентами. Использование социальных медиа позволяет компаниям активно взаимодействовать с аудиторией, делиться новостями, акциями и специальными предложениями. Это может привлечь новых покупателей и укрепить связь с уже существующими.

Организации могут сократить расходы за счет перехода на онлайн-торговлю. Онлайн-магазины и платформы для продаж требуют меньшего количества персонала по сравнению с традиционными магазинами. Автоматизированные процессы, такие как обработка заказов, оплата, закупка и управление запасами, позволяют сократить потребность в большом количестве сотрудников. Это в свою очередь позволяет сократить расходы на заработную плату, на оборудование и содержание и аренду торговых помещений. Вместо того, чтобы инвестировать в большое количество физических магазинов и оборудования, компании могут использовать веб-платформы и программное обеспечение для создания и управления своими интернет-магазинами. Это позволяет сократить начальные вложения и затраты. Однако онлайн-продажи требуют надежной информационной поддержки, отлаженной логистики и сервисных мероприятий, повышающих лояльность клиентов, что в некоторой мере повышает затраты на данные мероприятия.

Инновационный подход также может включать автоматизацию производственного процесса. Данное направление достигается за счет замены ручного труда рабочих машинным трудом; участие человека при использовании данного способа сводится к минимуму. Автоматизированные системы могут работать непрерывно без необходимости в отдыхе или перерывах, что приводит к увеличению общей производительности. Автоматизация может уменьшить потребность в рабочей силе, сократить расходы на материалы и энергию, а также улучшить управление запасами и оптимизировать использование ресурсов.

Таким образом, инновационный подход может помочь улучшить узнаваемость организации, уменьшить затраты, привлечь новых покупателей и повысить прибыль.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Учет и анализ финансовых результатов деятельности организации. [Электронный ресурс]. URL: https://dipstar.by/files/work/54/doc_removed.pdf/
2. Анализ формирования и распределения прибыли. [Электронный ресурс]. URL: https://studme.org/267378/ekonomika/analiz_formirovaniya_raspredeleniya_pribyli/
3. Антонова О. В., Горфинкель В. Я., Васильева И. Н. Экономика фирмы (организации, предприятия): учебник. М.: Вузовский учебник, 2019. 320 с.

Д. В. Ромашкин, С. С. Феоктистов

Научный руководитель: Л. М. Аллахвердиева

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В связи с проведенным анализом социально-экономического развития городского округа Жуковский и с приоритетными направлениями работы Администрации, необходимо развивать производственный и трудовой потенциал городского округа.

На основании классификации основных факторов, формирующих конкурентную способность территории городского округа Жуковский, были выявлены следующие направления совершенствования социально-экономического развития: исходя из географического положения городского округа возрастает его инвестиционная привлекательность и привлекательный бизнес-климат; достижение оптимального количества и качества дистрибуции в целевых регионах (оптимальная плотность представленности производимой в районе продукции); улучшение качества социальной инфраструктуры города, условий жизни людей; развитие городской среды; благоустройство и озеленение города; развитие экономики города; стимулирование развития малого и среднего бизнеса с целью увеличения рабочих мест; повышение объемов выпускаемой продукции внедрением более новых ее видов.

Малые и средние предприятия играют важную роль в экономике городского округа Жуковский.

В целях создания благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства, на территории городского округа Жуковский действует муниципальная программа «Предпринимательство» утвержденная постановлением Администрации городского округа Жуковский от 06.10.2022 № 1745 «Об утверждении муниципальной программы городского округа Жуковский «Предпринимательство».

Предусмотрены следующие виды поддержки субъектов МСП.

Финансовая поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства.

Имущественная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства и организаций, образующих инфраструктуру поддержки и развития малого и среднего предпринимательства.

Информационная и консультационная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства.

На сегодняшний день основными барьерами, которые препятствуют развитию субъектов малого и среднего предпринимательства в городском округе Жуковский, являются: снижение доступности производственных площадей в связи с постоянно возрастающей стоимостью аренды; недостаток в обеспеченности услугами инфраструктурных объектов, в первую очередь в области инноваций и промышленного производства, таких как центров коммерциализации технологий, центров коллективного доступа к высокотехнологичному оборудованию, инжиниринговых центров, центров прототипирования и промышленного дизайна; ограниченная доступность финансовых ресурсов, обусловленная сложностью получения заемного финансирования для субъектов малого и среднего предпринимательства и высокой стоимостью банковских кредитов.

Поскольку малые и средние предприятия обеспечивают высокий процент занятости населения и оборота, на них будет направлена основная часть усилий и ресурсов мероприятий, нацеленных на поддержку субъектов малого и среднего предпринимательства.

С учетом приоритетных направлений развития и поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, определяемых Министерством экономического развития Российской Федерации, приоритетными направлениями являются: – развитие инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства; 243 ФЗ – Поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства, реализующих программы модернизации производства в сфере обрабатывающих производств, транспорта и связи, сельского хозяйства, здравоохранения и предоставления социальных услуг, образования; – поддержка социального предпринимательства.

Для совершенствования развития малого и среднего предпринимательства городского округа Жуковский предлагается развивать социальное предпринимательство. Социальное предпринимательство – предпринимательская деятельность, направленная на достижение общественно полезных целей, способствующая решению социальных проблем граждан и общества и осуществляемая в соответствии с условиями, предусмотренными частью 1 статьи 24.1 настоящего Федерального закона. Социальное предприятие – субъект малого или среднего предпринимательства, осуществляющий деятельность в сфере социального предпринимательства». Рассматривая разницу между обычным бизнесом и социальным, можно увидеть, что приоритетом для предпринимателя является получение прибыли, а для социального предпринимателя доверие и решение социальной проблемы [2].

Социальное предпринимательство еще не стало мейнстримом. Во всем мире в этой сфере занято менее 3 % населения. В России новая инициатива часто сталкивается с непониманием: можно ли зарабатывать в социальном секторе и как сохранить при этом этический и финансовый баланс? Ранее одной из главных проблем социального предпринимательства было отсутствие поддержки от федеральной и региональной власти в различных формах. На сегодняшний день Федеральный закон № 245-ФЗ выделил социальное предпринимательство в отдельную категорию субъектов малого и среднего бизнеса. В действующем Федеральном законе так же перечислены условия, при которых предприятия будут иметь статус «социальное предприятие».

Социальным предприятием может быть признан субъект малого и среднего предпринимательства, который:

- осуществляет определенную деятельность в социальной сфере (образование, социальное обслуживание, культура и др.);
- обеспечивает занятость определенных категорий граждан (инвалиды, пенсионеры и др.);
- оказывает услуги, производит товары или работы, предназначенные для таких категорий граждан;
- обеспечивает реализацию товаров, работ или услуг, производимых с участием таких категорий граждан.

Условия признания предприятия социальным перечислены в статье 24.1 Федерального закона № 209-ФЗ.

В обязательном порядке сотрудниками данного предприятия должны быть определенные категории граждан, а именно:

- а) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья;
- б) одинокие и (или) многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, в том числе детей-инвалидов;
- в) пенсионеры и граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- г) выпускники детских домов в возрасте до двадцати трех лет;
- д) лица, освобожденные из мест лишения свободы и имеющие неснятую или непогашенную судимость;
- е) беженцы и вынужденные переселенцы;
- ж) малоимущие граждане;
- з) лица без определенного места жительства и занятий;
- и) граждане, не указанные в подпунктах «а» – «з» настоящего пункта, признанные нуждающимися в социальном обслуживании.

Причем таких работников должно быть не менее 50 %, а доля расходов на оплату труда данных сотрудников должна составлять не меньше 25 % от общей суммы. А услуги, работы или товары должны быть направлены определенным образом на решение социальных проблем граждан из числа категорий, указанных в пункте 1 настоящей части ФЗ-№ 245, в целях создания для них условий, позволяющих преодолеть или компенсировать ограничения их жизнедеятельности. Исходя из выше сказанного можно сказать одно, что так как в нашей стране общие черты, понятия и условия признания социального предпринимательства закрепились только в июле 2019 г., и

отсутствие достаточной практики применения законодательства, достаточно сложно говорить о конкретных, но некоторые все так можно выделить.

По-прежнему, проблемами социального предпринимательства можно обозначить такие как, доступность финансовой поддержки для предпринимателей, кадровые проблемы и низкая информационная поддержка [5, с. 80].

Поэтому, в рамках муниципальной программы городского округа Жуковский «Предпринимательство» предлагается создать государственное бюджетное учреждение «Предпринимательство», которое поможет создать в городском округе Жуковский среду для решения социальных и экологических проблем бизнес-методами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ахмедов И. Г.* Социальное предпринимательство в России: вызовы и пути развития // Молодой ученый. 2021. № 37(275). С. 79–80.
2. *Ершова З. И.* Актуальные проблемы социального предпринимательства в России // Молодой ученый. 2021. № 46 (284). 2021.
3. *Иващенко Н. П., Булыгина Н. И.* Социальное предпринимательство в России: текущее состояние и особенности развития // Мир (Модернизация. Инновации. Развитие). 2019. № 1. С. 114–132.
4. Молодежный центр профориентации «Мой выбор» / Социальное предпринимательство России, Гран При. 2014–2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://coindex.ru/companies/view/331> (дата обращения: 19.10.2023).
5. Определение социального предпринимательства. НИУ ВШЭ. 1993–2021. [Электронный ресурс]. URL: https://socentr.hse.ru/opredelenie_socialnogo_predprinimatelstva (дата обращения: 15.03.2024).

А. М. Седов

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

Научный руководитель: В. Г. Кузьменкова

РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РЕГИОНАХ РОССИИ: ИСТОЧНИКИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Производительность труда является одним из ключевых показателей эффективности экономики, отражающим результаты трудовой деятельности и возможности для роста и развития. В условиях постоянно меняющихся внешних и внутренних факторов, регионы сталкиваются с необходимостью поиска резервов для повышения производительности, что позволит улучшить конкурентоспособность, обеспечить устойчивый рост и развитие, а также создать новые рабочие места и улучшить уровень жизни населения.

В данной статье рассмотрим резервы повышения производительности труда в регионах России, выявим источники этого роста, проанализируем существующие проблемы и обсудим перспективы развития.

Результаты данной работы могут быть полезны для представителей органов государственной власти, научных и образовательных учреждений, а также для руководителей предприятий и организаций, заинтересованных в повышении производительности труда своих сотрудников.

Проблемы повышения производительности труда в регионах России.

1. Недостаточное финансирование: ограниченные бюджетные средства могут препятствовать внедрению новых технологий и образовательных программ.

2. Низкая квалификация рабочей силы: недостаток квалифицированных кадров может замедлять процесс повышения производительности труда.

3. Отсутствие инфраструктуры: недостаточно развитая инфраструктура может быть препятствием для эффективной работы предприятий.

4. Негативное воздействие регулирования: избыточные административные барьеры и излишнее государственное регулирование могут усложнять бизнес-процессы и снижать производительность.

Источники повышения производительности труда:

1. Технологические инновации: одним из наиболее важных источников повышения производительности труда являются технологические инновации и автоматизация производственных процессов. Внедрение новых технологий, таких как роботизированные системы, машинное обучение и интернет вещей, позволяет сокращать время на выполнение задач, уменьшать вероятность ошибок и повышать качество выпускаемой продукции. Кроме того, автоматизация определенных процессов освобождает человеческий ресурс для выполнения более креативных и высокоуровневых задач.

2. Образование и подготовка кадров: важным условием успешного повышения производительности труда является наличие квалифицированных и образованных специалистов. Инвестиции в образование и подготовку кадров способствуют развитию человеческого капитала и повышению качества рабочей силы. Программы профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации и сотрудничество с образовательными учреждениями помогают адаптировать рабочую силу к современным требованиям рынка труда.

3. Оптимизация рабочих процессов: рациональное распределение обязанностей, улучшение логистики и оптимизация рабочего пространства позволяют снизить время на выполнение задач и увеличить эффективность труда. Применение методов управления качеством, системы Lean и других инструментов управления производством способствует улучшению производственных процессов и повышению производительности труда.

4. Инфраструктурные изменения: развитие инфраструктуры, такой как транспортная сеть, коммуникации и энергетика, играет важную роль в повышении производительности труда. Более эффективное использование ресурсов и улучшенная доступность к рынкам сбыта способствуют увеличению объемов производства и росту экономики региона.

5. Государственные программы: государственные программы играют значительную роль в повышении производительности труда в регионах России. Некоторые из ключевых программ в этой области включают в себя.

Программа «Развитие человеческого капитала»: направлена на обучение и повышение квалификации рабочей силы. Путем финансирования образовательных программ, тренингов и курсов, эта программа помогает работникам приобретать новые навыки и знания, что способствует повышению их производительности.

Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: направлена на развитие цифровых технологий в различных отраслях экономики. Через финансовую поддержку, налоговые льготы и создание инновационной инфраструктуры, эта программа стимулирует внедрение цифровых решений, которые могут значительно повысить производительность труда.

Программа «Развитие инфраструктуры»: включает в себя инвестиции в транспортную, коммуникационную и энергетическую инфраструктуру регионов. Улучшение инфраструктуры сокращает временные и финансовые затраты на транспортировку товаров и сырья, что способствует росту производительности труда.

Программа «Стимулирование инвестиций в реальный сектор экономики»: направлена на поддержку инвестиций в различные отрасли экономики. Через различные меры поддержки, такие как субсидии, льготные кредиты и налоговые льготы, эта программа стимулирует развитие производства и внедрение инноваций, что способствует повышению производительности труда в регионах.

Эти программы представляют собой важные инструменты государственной политики, направленной на повышение производительности труда и улучшение экономического развития регионов России.

Перспективы развития.

1. Развитие инновационной среды и стимулирование предпринимательства. Поддержка инновационных стартапов и создание благоприятной среды для развития бизнеса способствует росту конкурентоспособности региона и повышению производительности труда. Пример: Внедрение цифровых технологий в сельском хозяйстве региона.

2. Развитие человеческого капитала: постоянное обучение и повышение квалификации работников способствует повышению производительности и конкурентоспособности предприятий. Например, создание курсов по цифровым навыкам для рабочей силы может улучшить их способность к адаптации к новым технологиям.

3. Государственная поддержка: реализация программ поддержки малого и среднего бизнеса, а также инновационных проектов способствует созданию благоприятной среды для развития предпринимательства и повышения производительности труда. Один из конкретных примеров государственной поддержки для повышения производительности труда – это программа «Цифровая экономика Российской Федерации», запущенная Правительством для содействия цифровой трансформации различных отраслей экономики. Она направлена на стимулирование роста производительности труда за счет эффективного использования цифровых технологий, что в конечном итоге способствует улучшению экономического развития регионов России.

4. Сотрудничество между бизнесом и государством: взаимодействие между предпринимательским сообществом и органами власти позволяет выявлять проблемы и находить оптимальные пути их решения.

5. Внедрение цифровых технологий и автоматизация производственных процессов. Например, использование систем искусственного интеллекта и роботизированных технологий в производстве промышленных товаров может существенно увеличить эффективность труда.

Повышение производительности труда в регионах России требует комплексного подхода и участия всех заинтересованных сторон. Реализация эффективных стратегий развития, инвестиций в человеческий капитал и содействие государства могут значительно ускорить этот процесс и способствовать устойчивому экономическому росту региональных сообществ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Малеева Э. Р., Трофимова Н. В., Сазыкина М. Ю., Шайхутдинова Г. Ф. Производительность труда в регионах Российской Федерации: сущность, факторы и резервы роста // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. 2022. № 2(40).
2. Екимова Н. А. Факторы и резервы роста производительности труда в России: концепции и количественные оценки // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2019. Т. 18. № 6. С. 944–966.
3. Ильин В. А., Гулин К. А., Ускова Т. В. Стратегические резервы роста производительности труда в региональной экономике // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2010. № 1.
4. Капелюшников Р. И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики // Вопросы экономики. 2014. №(3). С. 36–61.

К. А. Фатеев, К. Э. Щербаков

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

РОЛЬ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

Студенческая наука играет важную роль в развитии региона. Она представляет собой активную деятельность студентов, направленную на научные исследования и инновационные проекты. Вот несколько областей, в которых студенты ведут научную деятельность:

Исследования. Студенты, изучающие различные научные дисциплины, имеют возможность проводить самостоятельные исследования в регионе, где они учатся. Это может быть анализ социально-экономических аспектов, экологических проблем, исследование исторических и культурных артефактов и многое другое. Исследования студентов могут привести к новым открытиям и пониманию проблем, с которыми сталкивается их регион.

Инновационные проекты. Студенты могут разрабатывать инновационные проекты, которые могут способствовать развитию территории. Это могут быть проекты в области технологий, социального предпринимательства, устойчивого развития и в других сферах. Студенты могут применять свои знания и навыки, чтобы создавать новые продукты, услуги или решения, которые могут быть полезны для развития конкретного региона.

Партнерство с местными организациями. Студенческая наука может стимулировать партнерство между университетами и местными организациями. Местные организации могут предоставлять студентам доступ к реальным проблемам и вызовам, с которыми они сталкиваются в своей деятельности. Студенты, в свою очередь, могут предлагать свои идеи и решения, которые могут помочь в решении этих проблем. Такое партнерство может привести к взаимной выгоде и способствовать развитию региона.

Обмен знаниями и опытом. Студенческая наука также способствует обмену знаниями и опытом между студентами и преподавателями, а также между различными университетами и исследовательскими центрами. Студенты могут участвовать в конференциях, семинарах и других мероприятиях, где они могут представлять свои исследования и проекты, а также учиться у других студентов и профессионалов. Этот обмен знаниями и опытом может способствовать как совершенствованию индивидуальных навыков, так и развитию территории в целом.

В целом, студенческая наука является важным ресурсом для развития территории. Она позволяет студентам применять свои знания и навыки на практике, исследовать проблемы и разрабатывать инновационные проекты, а также учиться от других и делиться своими знаниями и опытом. Это способствует развитию территории и созданию благоприятной среды для будущих поколений [6].

Благодаря студенческим объединениям происходит повсеместное развитие региона. Посмотрим влияние студентов на развитие области на примере Брянского Государственного Университета Имени академика И.Г. Петровского, где постоянно реализуются проекты для развития Брянской области.

Проект «Лаборатория мысли». Цель проекта – организация дискуссионных площадок для общения молодых исследователей, публичного обсуждения новых научных идей, распространение информации о научно-исследовательской деятельности, результатах научных исследований и их потенциальной научной и социально-экономической значимости.

Проект «Дни науки в БГУ» – это ежегодная научная сессия, включающая в себя научно-практические конференции, круглые столы, научно-практические семинары, мастер-классы, конкурсы научных работ, выставки разного уровня и другие научные мероприятия, направленные на развитие научно-исследовательской работы студентов (НИРС), а также популяризацию научно-исследовательской работы и ее результатов среди студентов. В 2022 г. в рамках Дней науки в БГУ в университете в период с 8.02 до 3.06.2022 будет организовано более 80 научно-просветительских мероприятий как в онлайн, так и офлайн форматах [3].

Проект «НаукаPOLIS.32» дает возможность погрузиться в научную среду и продемонстрировать свои исследовательские способности. Проект представляет собой цикл мероприятий, направленных на создание условий для развития научно-исследовательской работы студентов (НИРС), а также популяризацию научно-исследовательской работы и ее результатов среди студентов.

Проект «Осознанный выбор» направлен на проведение научно-исследовательской работы по теме изучения социальных и правовых аспектов профилактики терроризма, экстремизма и других деструктивных явлений в молодежной среде, а также организацию просветительских и дискуссионных площадок в университете, нацеленных на профилактику правового нигилизма, идей терроризма и экстремизма. В рамках проекта в 2020 году члены СНО принимали участие в проведении социологического исследования «Исследование состояния межнациональных отношений на территории Брянской области» Респондентская база опроса составила 3000 человек [5].

Как показывает практика, большинство студентов имеют представления о научно-исследовательской работе (45 %), слабо сформированы умения НИР (31 %), практически отсутствуют навыки экспериментальной работы (18 %), затруднились с ответом – 8 %. К сожалению, треть студентов не осознают значимости научно-исследовательской деятельности (35 %), имеют низкий уровень готовности к НИР (25 %) и средний уровень (21 %). Полученные результаты свидетельствуют о недостаточной подготовленности студентов к выполнению данной работы, что является основанием для разработки условий формирования готовности к научно-исследовательской работе.

Повышение роли человеческого фактора в различных сферах жизни обуславливает усложнение требований, предъявляемых к качеству профессиональной подготовки выпускников высшей школы. Научная работа, как раз, и должна стать важным звеном подготовки конкурентоспособного молодого специалиста. На вопрос, «С какой целью Вы занимаетесь научно-исследовательской работой в вузе?», 38% респондентов ответили, что НИР развивает интеллект, 42 % считают данный вид деятельности неотъемлемой частью профессиональной подготовки, 12 % – просто имеют желание заниматься экспериментальной работой и 8 % утверждают, что НИР повышает результаты учебной деятельности [4].

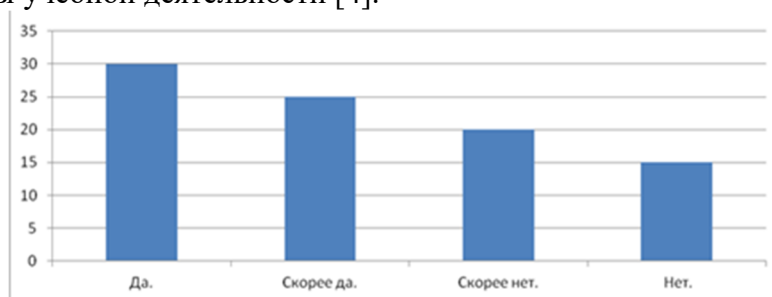


Рисунок 1 – Будут ли студенты участвовать в НИР после окончания института [2]

В ходе исследования выявлено, что 48,4 % студентов 3 курса БГУ постоянно занимаются научно-исследовательской работой. На четвертом курсе их число увеличивается (51,6 %). Среди студентов, иногда занимающихся научно-исследовательской деятельностью, на третьем – 45,4 % респондентов, на четвертом – 46,5 %. Число студентов, не занимающихся НИР, на третьем – 6,2 %, на четвертом – 1,9 %. Таким образом, по результатам ответов прослеживается положительная тенденция увеличения числа студентов, вовлеченных в НИР к старшим курсам.

Установлено, что 11 % опрошенных планируют связать свою деятельность с наукой, 27 % – не исключают возможности заниматься научно-исследовательской работой при выполнении профессиональных обязанностей, треть респондентов не планируют заниматься НИР (37 %), остальные затруднились с ответом. Результаты исследования позволили выявить комплекс факторов, определяющих положение и понимание роли научно-исследовательской деятельности студентов Брянского государственного университета [2].

К тому же результаты опроса подтвердили значительное преобладание у студентов репродуктивного стиля в освоении профессиональных образовательных программ (38 %). К чтению

монографий и журналов обращаются лишь 16 % респондентов; первоисточникам – 5 %, научной литературе на языке оригинала (2 %). Представленные данные свидетельствуют о том, что компетентность студентов в понимании науки как средства коренного обновления социальной действительности, и в особенности, в ее прикладном профессиональном аспекте является неудовлетворительной. Именно на этом направлении сегодня важно развивать студенческое научное творчество в вузе.

Таким образом, студенческая наука является ценным ресурсом для развития территории Брянска, предоставляя многочисленные преимущества для города и региона в целом. Это позволит Брянску стать центром научных инноваций и устойчивого развития, что принесет значительные экономические, социальные и экологические выгоды для города и региона.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сайт Брянского государственного университета. [Электронный ресурс]. URL: <https://brgu.ru/science/general-information/nauchnye-podrazdeleniya/studencheskoe-nauchnoe-obshchestvo/>
2. Результаты научно-исследовательской работы Брянского государственного университета. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bsu.ru/science/13385/>
3. Научные-исследования Брянского государственного университета. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tu-bryansk.ru/mainpage/nauka/nauchnaya-deyatelnost>
4. Студенческое общество Брянской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://vk.com/snobrgu>
5. Развитие студенческой науки в современных условиях. [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=18848>

Х. З. Халилов

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

Научный руководитель: Т. Б. Лисицына

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И МЕСТО ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Э. Шайн писал, что эффективный менеджер должен уделять равное внимание двум направлениям своей деятельности: взаимодействию с внешней средой и совершенствованию внутренней среды организации [11, с. 119]. В этом смысле оценка деятельности персонала способствует развитию внутрифирменных отношений, поэтому повышение внимания к оценке и аттестации персонала в настоящее время неслучайно.

Оценка персонала – это процесс определения эффективности выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей и реализации организационных целей [21, с. 169].

Понятие оценки персонала следует отличать от понятия аттестации. Аттестация персонала – традиционный метод оценки персонала, при котором руководитель периодически оценивает эффективность выполнения должностных обязанностей с помощью стандартных критериев.

Оценка – более широкое понятие, чем аттестация. Оценка может быть формальной и неформальной (например, ежедневная оценка руководителем подчиненного). Оценка может осуществляться как регулярно, так и нерегулярно, в зависимости от конкретных потребностей компании. Оценка может преследовать различные, иногда достаточно узкие, задачи, не обязательно связанные напрямую со стандартами работы (психологическая оценка, корректировка, оценка в целях усиления давления или контроля, сравнение между собой деятельности работников для принятия административных решений и т. п.). Не всегда оценка связана со стандартами работы – иногда, особенно когда речь идет о психологических характеристиках и особенностях личности, она, к сожалению, имеет со стандартами работы мало общего [4; 10]. Аттестация аккумулирует результаты работы за определенный период времени, заранее оговоренный. Этим она принципиально отличается от ситуационной оценки. Результаты аттестации должны учитывать работу в течение всего периода, даже если в это время отмечались значительные колебания.

В настоящее время не существует подхода к проблеме измерения эффективности работы персонала. Процесс трудовой деятельности персонала тесно связан с производственным процессом и его конечными результатами, социальной деятельностью общества, экономическим развитием предприятий и др. Можно выделить три основные концепции к оценке эффективности управления.

Сторонники первого подхода считают, что персонал организации является совокупным общественным работником, непосредственно воздействующим на производство, поэтому конечные результаты производства должны служить критериальными показателями эффективности персонала [5, с. 653]. К таким показателям можно отнести прибыль организации за год или квартал, затраты на 1 рубль продукции, уровень рентабельности, дивиденды за 1 акцию и т.д., т.е. численные значения конечных результатов работы организации за конкретный период (год, квартал, месяц). Недостатком такого подхода является то, что на деятельность персонала оказывает влияние не только фактор материального развития предприятия, но и другие.

Средства труда – структура основных фондов, уровень механизации и автоматизации производства, коэффициент сменности работы и др.

Предметы труда – стоимость покупных материалов, качество комплектующих материалов, запасы материалов на складах и др.

Технология производства – уровень специализации и кооперации, длительность производственного цикла, ритмичность производства и др.

Сторонники второго подхода к оценке эффективности работы персонала считают, что критериальные показатели должны отражать результативность и качество живого труда или трудовой деятельности [5, с. 653]. К таким показателям можно отнести: производительность труда, темпы роста производительности труда, удельный вес заработной платы в себестоимости продукции, потери рабочего времени, механовооруженность труда и др. Данные показатели

достаточно всесторонне отражают эффективность трудовой деятельности персонала и могут служить основой для выбора критериев. Но недостатком такого подхода является то, что он не характеризует уровень организации работы персонала и социальную эффективность, которые также влияют на конечные результаты производства и непосредственно связаны с персоналом организации.

Сторонники третьего подхода считают, что эффективность работы персонала в значительной степени определяется организацией его работы, мотивацией труда, социально-психологическим климатом в коллективе, т.е. зависит больше от форм и методов работы с персоналом [5, с. 654]. К критериям оценки результатов деятельности можно отнести: текучесть персонала, уровень квалификации персонала, уровень трудовой дисциплины, соотношение рабочих и служащих, использование фонда рабочего времени, социальная структура персонала и др.

Состав показателей третьего подхода достаточно всесторонне отражает организацию и социальную эффективность работы персонала, причем некоторые показатели являются комплексными, требующими сбора оперативной информации на основе конкретных социологических исследований.

Анализ подходов свидетельствует о многообразии критериальных показателей. Для предприятий можно посоветовать использовать комплексный подход к оценке эффективности с позиций значимости конечных результатов производства, производительности и качества труда и организации работы персонала как социальной системы.

Принципиальным условием эффективной работы системы оценки является ее комплексный характер, учитывающий все многообразие задач, решаемых каждой конкретной организацией в общей системе кадрового менеджмента.

Оценка работы персонала призвана содействовать лучшему использованию человеческих ресурсов организации за счет тесной увязки задач, решаемых в ходе оценки, с другими направлениями работы с персоналом, в первую очередь, со следующими направлениями: анализ работы, определение требований работы; обучение и развитие персонала; поиск и отбор новых работников; кадровое планирование; развитие работников и планирование их карьеры; система стимулирования труда; формирование кадрового резерва и работа с ним [8, с. 17].

Исходным элементом оценки кадров, необходимым для принятия решений по продвижению, повышению квалификации и т.п., является формальный уровень знаний и опыта, т.е. чисто анкетные данные. Но главными направлениями оценки являются оценка (учет) результатов труда и оценка (анализ) деловых и личных качеств, влияющих на эти результаты. Кроме того, специально выделяются оценка потенциала работников, а также оценка их мотивированности.

Учет результатов труда охватывает практически весь персонал, поскольку является основой системы оплаты труда. Результаты труда рабочих и части служащих определяются, как известно, уровнем выполнения норм. Что касается тех работников, чей труд не может быть строго пронормирован, то в качестве главного критерия оценки его эффективности используется соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям. Работа по выявлению этого соответствия включает в себя следующие этапы.

I. Установление нескольких главных обязанностей (функций) работника.

II. Конкретизация каждой из этих функций и их увязка с определенными показателями (прибыль, издержки, объем работ, сроки и качество их выполнения и т.д.).

III. Установление единиц измерения (проценты, дни, доллары и др.) и системы показателей, отражающих результаты деятельности.

IV. Установление минимальных и максимальных «стандартов исполнения» по каждому показателю.

V. Сопоставление фактических результатов труда со стандартами исполнения (выше максимального стандарта, на его уровне, ниже минимального) и выведение оценочного балла по данному показателю.

VI. Выведение средней оценки по всем показателям.

Наряду с указанными оценками применяются оценки «уровня вклада», вносимого работником в деятельность организации: результаты труда соотносятся не с индивидуальными

плановыми показателями (последние в этом случае не определены), а с более общими формальными требованиями. Описание «уровня вклада» осуществляется не по отдельным исполнителям, а по должностным группам работников.

Так, например, в Стэнфордском исследовательском центре применительно к исследовательскому персоналу выделяются пять направлений деятельности, посредством которых работник участвует в решении общих задач: профессиональный вклад (в качестве исследователя), коммерческая реализация идей (вклад в увеличение прибыли центра), развитие отношений с заказчиками, управление и координация исследований и разработок (роль в деятельности комплексных проектных групп), исполнение функций линейного руководителя. По каждому из направлений выделены шесть «уровней вклада» (оценочных категорий), и на каждый имеется точное описание, которое представлено в «матрице профессиональной зрелости» специалиста центра.

«Матрица профессиональной зрелости» отражает и результаты труда, и общий профессионально-квалификационный уровень. Она является основой не только текущей оценки, но и аттестации работников [2].

Оценка деятельности персонала, и особенно результатов деятельности, обязательно проводится в целях повышения производительности труда, увеличения продаж и получения наибольшей прибыли, то есть всегда преследует задачи развития организации.

Мнения специалистов о целях и задачах системы оценки результатов деятельности персонала организации в определенной степени расходятся. Ниже представлены несколько точек зрения на этот вопрос.

Е. В. Маслов в учебном пособии «Управление персоналом предприятия» отмечает следующие основные задачи оценки руководителей и специалистов по результатам труда.

1. Выявление соответствия работника занимаемой должности.
2. Определение трудового вклада в условиях коллективной оплаты труда с целью увязки общей эффективности труда работника и уровня его должностного оклада.
3. Обеспечение повышения индивидуальной отдачи от работников, их четкой ориентации на конечный результат, привязке деятельности специалистов и руководителей к главной цели отдела, предприятия (фирмы) [9, с. 237].

При этом автор учебника различает итоговую оценку в конце длительного межаттестационного периода (3–5 лет) и текущую – через определенное время внутри межаттестационного периода. Поэтапный расчет показателей по отдельным критериям оценки позволяет выявить тенденции изменений в различных сторонах деятельности работников (прежде всего в результатах труда и профессиональном росте работника), своевременно предпринимать меры по повышению квалификации, прогнозировать изменение результатов деятельности. Результаты текущей оценки учитываются и при подведении итогов работы за весь межаттестационный период.

С. В. Шекшня, автор учебно-практического пособия «Управление персоналом современной организации», приводит другие задачи оценки результатов деятельности персонала. Такая система повышает эффективность управления человеческими ресурсами организации через: положительное воздействие на мотивацию сотрудников. Обратная связь благотворно сказывается на мотивации работников, позволяет им скорректировать свое поведение на рабочем месте и добиться повышения производительности; планирование профессионального обучения. Оценка персонала дает возможность определить пробелы в компетенциях каждого сотрудника и предусмотреть меры по их устранению; планирование профессионального развития и карьеры. Оценка сотрудников выявляет их слабые и сильные профессиональные качества, что позволяет тщательно подготовить индивидуальные планы развития и эффективно спланировать карьеру; принятие решений о вознаграждении, продвижении, увольнении. Регулярная и систематическая оценка сотрудников предоставляет руководству организации информацию, необходимую для принятия обоснованных решений о повышении заработной платы (вознаграждение лучших сотрудников оказывает мотивирующее воздействие на них и их коллег), повышении в должности или увольнении [21, с. 154].

Авторы учебного пособия «Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации» М. И. Магура и М. Б. Курбатова, в свою очередь, делят цели оценки рабочих показателей работы персонала на пять основных целей: административные цели; оценка качества управленческой деятельности; предоставление работникам обратной связи о степени соответствия; их рабочих показателей требованиям организации; развитие работников; совершенствование процесса управления персоналом [8, с. 33].

Административные цели заключаются в том, что оценка результатов деятельности персонала обеспечивает руководство рациональной основой для принятия таких административных решений, как оплата труда, повышение и понижение в должности, перевод на другую работу внутри организации и увольнение. Для принятия административных решений обычно используется общая (интегральная) оценка каждого работника, помогающая сравнивать работников друг с другом. В систему оценки включаются не только показатели, отражающие специфику выполняемой работы, оценка часто предполагает учет тех условий, в которых выполняется оцениваемая работа. Для получения таких интегральных оценок можно использовать: вычисление среднего арифметического всех оценок, полученных работником; сложение всех оценок для получения общей суммарной оценки; итоговую оценку можно получить сложением или усреднением «взвешенных» оценок, получаемых в результате умножения каждой оценки на определенный коэффициент, зависящий от того вклада, который вносит, по мнению экспертов, оцениваемая сторона работы в общую эффективность организации или подразделения.

Оценка качества управленческой деятельности – вторая группа целей. Оценка работы персонала призвана выяснить, в том числе, насколько успешно, насколько качественно решаются задачи, стоящие перед руководителями разного уровня. Это в первую очередь следующие задачи: планирование деятельности и распределение ресурсов; управление в критических ситуациях; работа с документами; инновационная деятельность; делегирование; мотивация подчиненных; обучение подчиненных; обеспечение высокого уровня сотрудничества между руководителями и подчиненными; организация взаимодействия с другими подразделениями организации; формирование в коллективе подчиненных трудовой морали, отвечающей целям организации.

Информирование работников о соответствии их рабочих показателей требованиям организации относится к целям оценки деятельности персонала, так как это дает возможность работнику получить обратную связь от руководителя. Такая обратная связь призвана направлять усилия работников в нужном направлении, проясняя требования, предъявляемые к их работе, и мотивировать их к улучшению своих рабочих показателей.

Следующая цель оценки работы персонала – развитие работников. Дифференцированная оценка работы подчиненных позволяет выявить, что именно в их профессиональной деятельности требует улучшения. С этой целью рабочие показатели и рабочее поведение сотрудника сравниваются со стандартами и нормами, установленными для данного вида работ, и требованиями, предъявляемыми к рабочему поведению, а не с результатами других работников. Оценка должна работать на будущее, на перспективу, на развитие работников.

Совершенствование процесса управления персоналом – пятая группа целей. Оценка работы может использоваться как один из методов контроля за работой персонала с целью поддержания установленных стандартов работы. Если выясняется, что работа персонала не соответствует этим стандартам, то организация в зависимости от выявленных причин неудовлетворительной работы может предпринять следующие шаги: реорганизация трудового процесса: упрощение работ, изменение организации труда и др.; изменение норм выработки; обучение или переобучение работников; разработка и внедрение программ, направленных на повышение уровня мотивации и приверженности персонала своей организации; перемещение работников, не справляющихся со своими обязанностями, на другие должности; увольнение неподходящих работников и набор новых работников.

Создание эффективной системы оценки работы персонала предполагает решение следующих задач.

1. Разработка системы оценки. Требуется определения показателей и критериев, которые будут использоваться при оценке работы разных категорий работников, а также согласования этой

деятельности с другими направлениями работы по управлению персоналом (отбор кадров, адаптация новых работников, обучение, мотивация и др.).

2. Разработка или подбор методов и процедур, которые будут использоваться для оценки работы персонала.

3. Разработка, согласование и утверждение соответствующей документации: положений, инструкций, бланков, форм отчетности.

4. Обучение руководителей. Руководители должны очень четко понимать цели и задачи, которые решаются в ходе оценки работы персонала, и обладать знаниями и навыками, необходимыми для достижения этих целей.

5. Контроль за надлежащим использованием методов и процедур оценки работы персонала.

6. Сбор и хранение информации, полученной в результате проведенной оценки. Занесение в личное дело работника результатов очередной аттестации.

7. Анализ результатов оценки работы персонала и подготовка отчетов для высшего руководства. Эти отчеты содержат материалы, обобщающие итоговые результаты, полученные при оценке работы разных категорий персонала, и предложения, направленные на повышение отдачи от человеческих ресурсов организации.

Оценка работы персонала – важная часть всей системы управления персоналом любой организации. Она представляет собой целенаправленный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места. На результатах оценки базируются многие управленческие решения относительно кадров организации.

Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации (возможно с помощью профессиональных консультантов). Система оценки должна учитывать и отражать ряд факторов: стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы.

Для того, чтобы повысить эффективность работы персонала, необходимо оценить, насколько его работа эффективна на данный момент времени, определить, какие существуют недостатки в его работе. В ходе исследования были применены такие методы оценки персонала, как описательный метод, анкетирование и интервью.

После проведения оценки работы персонала необходимо перейти к поиску методов, которые приведут к повышению эффективности его работы.

В ходе исследования были разработаны некоторые рекомендации по совершенствованию деятельности персонала.

Формирование миссии и стратегии. Для того, чтобы деятельность работников была эффективной, необходимо их понимание главной цели организации, ее направленность.

Создание эффективной системы мотивации.

Совершенствование организационной структуры. Для достижения большей эффективности необходимо четкое распределение обязанностей между работниками организации.

Приведенные рекомендации могут быть применены к организациям такого же типа, которые не имеют большого опыта в своей деятельности.

По причине своей простоты данные рекомендации могут быть менее эффективными для более крупных организаций, имеющих большой опыт работы в данной сфере.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 24.11.1996 № 132-ФЗ (ред. от 05.04.2019) «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12462/?ysclid=m7darzd52w499664223

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2018 г. № 948 «О некоторых вопросах деятельности Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/5758926/?ysclid=m7dat70vcr875007793>

3. Бизюкова И. В. Управленческие кадры: подбор и оценка. М.: ФЕНИКС, 2019. 347 с.

4. *Богалдин-Малых В. В.* Маркетинг и управление в сфере туризма и социально-культурного сервиса: учебное пособие. М.: МПСИ, 2018. 56 с.
5. *Валиева О. В.* Управление персоналом. Конспект лекций. М.: А-Приор, 2017. 176 с.

Л. В. Широкова, А. П. Букин

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Очевидным является тот факт, что население муниципального образования заинтересовано в эффективном управлении и максимальном удовлетворении своих материальных и духовных потребностей. Различные системы межбюджетных отношений и властных структур (на национальном, региональном и местном уровнях) призваны развивать сотрудничество в области планирования и оказания государственных и муниципальных услуг, а также выравнивать результаты межбюджетной политики.

Для обеспечения решения этой проблемы необходимо разработать механизм эффективного управления деятельностью муниципального образования. Данный механизм должен охватывать широкий комплекс мер, направленных на построение развитого гражданского общества благодаря децентрализации, оценке эффективности, регулированию, мониторингу и рациональному финансовому управлению.

С точки зрения реализации целей эффективного управления координация должна происходить как по горизонтали (между различными органами муниципальной власти), так и по вертикали (между различными уровнями власти).

В последние годы в Российской Федерации проводятся активные попытки по формированию системной государственной политики, направленной на построение эффективного и гибкого механизма управления социально-экономическим развитием территорий, в том числе муниципального уровня.

Одной из важнейших задач эффективного функционирования территориальных систем муниципального уровня является целевой и комплексный характер регулирования, ориентированный на обеспечение позитивных тенденций в развитии территорий, зримую социально-экономическую результативность задействованных механизмов управления.

В современном мире главным инструментом управления развитием территории является стратегическое планирование. Стратегическое планирование – это регулярный процесс, с помощью которого местные сообщества вырабатывают картину своего будущего и определяют этапы его достижения, отталкиваясь из местных ресурсов. Трудно переоценить роль стратегического планирования в муниципальном управлении. Так, с уверенностью можно сказать, что стратегический план развития муниципального образования определяет стратегические задачи, приоритеты, цели, отвечающие интересам всего населения муниципального образования, и, учитывая существующие обыденные задачи территории, позволяет осуществлять долгосрочные цели, ориентированные на кардинальные изменения социально-экономических показателей. При осуществлении стратегии развития муниципального образования выделяются следующие приоритетные задачи.

Первая задача – создание эффективной организации системы управления муниципальным образованием, она в свою очередь, сочетает в себе ряд подзадач: формирование рациональной структурно-функциональной организации администрации; профессиональный подбор и расстановка кадров; эффективная организация деятельности органов местного самоуправления в стратегическом направлении. Если рассматривать эту задачу с точки зрения текущей ситуации в муниципальном образовании, принявшем стратегию развития, она трактуется как необходимая мера реорганизации деятельности в стратегическом ключе. Выделенные приоритеты и цели стратегии говорят о необходимости изменения структурно-функциональной организации деятельности. Это означает, что выполнение поставленных целей должно обеспечиваться стратегическими функциями с последующим их закреплением в целесообразной структуре.

Вторая задача – перераспределение ресурсов – преломляется через вопросы бюджетирования с учетом стратегических интересов муниципального образования. Это говорит о том, что

формирование бюджета должно проходить с учетом стратегических задач, которые необходимо решать в будущем.

Третья задача – реинжиниринг процессов – предусматривает изменение текущих процессов организации деятельности органов местного самоуправления, прежде всего, администрации. Это происходит благодаря внедрению новых процедур, представляющих собой последовательности организационных действий управленцев по продвижению стратегии.

Можно выделить следующие современные альтернативные концепции эффективного управления муниципальным образованием.

«Умный город», или высокотехнологичный город, – это семейство технологий, способных ускорить развитие города и повысить качество жизни в нем. Они объединяют в себе лучшие современные технологии, использующие данные, чтобы выявлять городские проблемы, анализировать их и решать совместно с жителями. Чтобы принимать умные решения, правительству нужно привлечь коллективный разум. Цифровые технологии дают муниципальным органам власти возможность грамотно распределять городские ресурсы, собирать данные и принимать решения, а жителям – сообщать о существующих проблемах.

«Открытый город» – это комплекс мероприятий по обеспечению взаимодействия между властью и обществом, который предполагает реализацию принципов, механизмов и инструментов открытого государственного управления в деятельности органов местного самоуправления.

Город-корпорация – это идея применения корпоративного управления в развитии муниципального образования. Город, как сверхкорпорация, интегрирует узко-клановые и узко-корпоративные интересы и сплачивает их с интересами всего городского сообщества, а не конфронтрует с ними, как это имеет место сегодня.

Сити-менеджмент – это один из инструментов повышения эффективности деятельности местного самоуправления, призванный взять под контроль органы местного самоуправления и встроить их в вертикаль власти. Для российской системы муниципального управления это относительно новый институт, но уже достаточно распространенный.

Менеджмент качества – это одна из новых технологий, которая с успехом начинает применяться в системе государственного и муниципального управления.

Система менеджмента качества (СМК) является способом, которым местная администрация может направлять свою деятельность и управлять ею для достижения целей в области качества и обеспечения постоянного улучшения предоставляемых услуг.

Совершенствование экономических механизмов предполагает размещение на территории объектов землепользования с целью развития доходной базы МО при помощи налогов, поступающих от них за счет их функционирования.

Совершенствование организационно-правовых механизмов заключается в совершенствовании механизма ответственности органов власти МО за строительство объектов землепользования перед местным населением.

Совершенствование политических механизмов предполагает введение в муниципальное управление контрактного менеджмента и расширение участия граждан в принятии стратегических политических и экономических решений в развитии территории МО.

Совершенствование социальных механизмов включает:

- проведение регулярного мониторинга с целью определения основных потребностей населения в инфраструктуре, объектах строительства;
- развитие муниципального маркетинга МО; Совершенствование информационных механизмов предполагает;
- развитие системы оказания публичных услуг на основе внедрения «бесбумажных» информационно-коммуникационных технологий;
- использование в муниципальном управлении геоинформационных систем (ГИС).

Для обеспечения управляемости муниципальных образований необходимо использовать новые инструменты и методы, которые соответствуют сложностям внутренней и внешней среды. Таким новым инструментарием в управлении может быть контроллинг, позволяющий эффективно

координировать, интегрировать и направлять деятельность системы управления города на достижение текущих и стратегических целей.

Контроллинг по содержанию охватывает все сферы управления муниципального образования. При конкретизации элементов контроллинга необходимо рассматривать муниципальное образование как систему, которая имеет свои цели, функции, а динамичность управления требует использования системного подхода, что позволяет координировать все процессы деятельности муниципального образования. С этой целью стал применяться ситуационный подход, в основе его лежит – моделирование критических ситуаций, с которыми сталкиваются муниципалитеты в процессе своей деятельности. Системы ситуационного моделирования являются эффективным инструментом управления и поддержки принятия решений в муниципальных органах власти. Такие ситуационные центры и являются инструментарием контроллинга, обеспечивающим принятие решений.

Наличие сбалансированности системы показателей не гарантирует достижение результата, так как требуется адекватная интерпретация результатов, чтобы принять эффективное управленческое решение, удовлетворяющее пользователя. Для принятия такого решения в оперативном управлении время часто ограничено, поэтому на представляемые данные и их форму накладываются весьма жесткие требования. Следует отметить, что органы местного самоуправления нуждаются не только в инструментах ситуационного моделирования проблем, но и инструментах самоконтроля деятельности, обеспечивающей не только развитие всех сфер муниципального образования, но и возможность сравнения с уровнем эффективности деятельности других муниципальных образований.

Контроллинг оценки эффективности позволяет повысить степень объективности результатов деятельности местных органов власти, используя инструменты для описания тенденций динамики развития. Результаты использования инструментов контроллинга дают возможность оценить различные аспекты управления, позволяют исследовать динамику, выявить значимые проблемы, по которым принимаются адекватные решения.

Обобщая различные подходы и трактовки, учитывая существующие концепции, можно рассматривать контроллинг как межфункциональную подсистему системы управления муниципального образования, основополагающим содержанием которой являются закономерности развития, принципы функционирования, цели организации, функции подсистемы, задачи, реализующие цели, и методы, реализующие задачи.

Определение контроллинга включает в себя следующее: в контроллинге реализуются задачи по обеспечению эффективной реализации и координации деятельности менеджеров муниципального управления при выполнении ими своих функций в условиях неопределенности внешней и внутренней среды; разработка новых и совершенствование действующих механизмов, которые направлены на эффективное развитие муниципального образования и решения текущих и стратегических целей.

В рамках существующей системы управления взаимодействие менеджеров при выполнении ими своих функций сталкивается с противоречивыми интересами, что снижает эффективность управления муниципальным образованием. Это и обуславливает необходимость разработки системы контроллинга муниципального образования.

Таким образом, в целях совершенствования механизма управления муниципальным образованием необходимо внедрение стратегического планирования в управление муниципальным образованием. Основными механизмами для совершенствования управления территории муниципального образования могут выступать: совершенствование экономических механизмов, совершенствование организационно-правовых механизмов, совершенствование политических механизмов и совершенствование социальных механизмов. Кроме того эффективное управление муниципальным образованием может осуществляться в рамках одной из следующих концепций: «Умный город», «Открытый город», город-корпорация, сити-менеджмент и менеджмент качества. Также для обеспечения управляемости муниципальных образований необходимо использовать новые инструменты и методы, которые соответствуют сложностям внутренней и внешней среды. Таким новым инструментарием в управлении может быть контроллинг, позволяющий эффективно

координировать, интегрировать и направлять деятельность системы управления муниципальным образованием на достижение текущих и стратегических целей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Конюхова Е. Д.* Механизмы стратегического управления развитием муниципального образования // Дельта науки. 2017. № 1. С. 15–17.
2. *Кирилук А. А., Башлыков Т. В.* Задачи и механизмы управления реализацией стратегии развития муниципального образования // Вестник магистратуры. 2016. № 12–5(63). С. 99–100.
3. *Михайлова Н. А.* Инновационные формы и механизмы формирования концепции эффективного муниципального управления // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2016. № 3 (36). С. 127–134.
4. *Буянова М. Э., Михайлова Н. А.* Совершенствование процесса интеграции менеджмента качества и системы государственного и муниципального управления // Известия вузов. Инвестиции. Строительство. Недвижимость. 2017. № 4 (15). С. 18–26.
5. Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов [Электронный ресурс]: Указ Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 // Система ГАРАНТ. Режим доступа: <http://base.garant.ru/193208>
6. *Авдеев М. А.* Совершенствование управления развитием муниципального образования // NovaInfo.Ru. 2016. Т. 1. № 44. С. 186–189.
7. *Лыкова О. А.* Институциональный механизм управления эффективностью деятельности органов местного самоуправления // JER. 2016. № 3.
8. *Павленков И. М.* Контроллинг в системе управления муниципальным образованием // Контроллинг. 2018. № 68. С. 36–45.

Л. В. Широкова, А. П. Букин

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В нашем мире современный уровень развития общества характеризуется нарастанием конкурентной борьбы за ресурсы и рынки. Причем это в полной мере относится не только к бизнесам, но и к территориям – странам, регионам, муниципальным образованиям и др. Успешными в этой конкурентной борьбе могут быть только страны с сильными регионами, а регионы – с сильными муниципальными образованиями.

В настоящее время управление развитием территорий осуществляется с помощью широкого спектра действий, посредством которых местная администрация стимулирует развитие экономики, создает новые рабочие места, расширяет возможности для тех видов экономической деятельности, в которых заинтересовано местное сообщество.

Устойчивость развития муниципального образования в виде социально-экологического развития, направлена на повышение качества жизни населения, сохранения и восстановления природы в виде основания жизнеобеспечения муниципального образования для целей обеспечения возможно долгого существования муниципального образования на данной территории. В связи с этим, роль территории на уровне муниципалитета становится все более актуальной проблемой.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью развития научно-методического обеспечения совершенствования механизмов управления социально-экономическим развитием муниципальных образований в условиях ответов на современные вызовы пространственного развития России, достижения национальных целей развития и трансформации подходов к эффективному государственному и муниципальному управлению.

Проблемы экономической системы муниципального образования в наибольшей степени носят территориальный характер, в связи с чем требуют повышенной ответственности от органов местного самоуправления в части установления эффективной коммуникации и принятия соответствующих стратегических решений. Несовершенства в области городского хозяйства обусловлены, главным образом, ограниченностью бюджетных ресурсов, выделяемых на реконструкцию жилищно-коммунальной инфраструктуры и благоустройство городской среды, а также недостаточным вниманием со стороны органов местного самоуправления к потребностям жителей.

Также, необходимо отметить, что объективная оценка экологической сферы на муниципальном уровне усложняется отсутствием единых статистических данных в открытом доступе, что не позволяет проводить мониторинг на постоянной основе. Именно на муниципальном уровне власти актуальность данной проблемы особенно велика, что обусловлено его спецификой.

Именно на муниципальном уровне власти актуальность данной проблемы особенно велика, что обусловлено его спецификой. Во-первых, органы местного самоуправления в наибольшей степени осведомлены о реальном социально-экономическом положении территории и имеют возможность оперативно принимать решения и влиять на ситуацию. Более того, именно они формируют комфортное жизненное пространство для граждан, тем самым создавая основу стабильности общественного развития. Во-вторых, на муниципальном уровне существует возможность организации наиболее гибкой системы взаимобратной связи в контексте «власть – бизнес – общество», и от того, насколько результативно она организована, зависит эффективность не только муниципального, но и государственного управления в целом.

Низкий уровень развития институтов общественного контроля в муниципального образования также влияет на эффективность управления социально-экологического развития, так как они могут воздействовать на принимаемые органами местного самоуправления соответствующие решения. Более того, как уже отмечалось выше, именно общественный контроль лежит в основе эффективного механизма публичной ответственности и соблюдения ее принципов. Однако формальность их функционирования, рекомендательный характер решений и

ограниченность доступа к необходимой информации не позволяют данным институтам стать действенным инструментом управления СЭР МО.

Таким образом, устойчивость развития муниципального образования в виде социально-экологического развития, направлена на повышение качества жизни населения, сохранения и восстановления природы в виде основания жизнеобеспечения муниципального образования для целей обеспечения возможно долгого существования муниципального образования на данной территории.

Итак, делая выводы можно сказать, что представленные механизмы совершенствования управления территории муниципального образования позволит создание благоприятных условий для повышения качества жизни, активизация инновационной деятельности, и другие потенциалы, которые во многом сформирует основу дальнейшего социально-экономического развития района.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жаравин Д. П., Пахолков Н. А. Стратегическое управление социальноэкономическим развитием муниципального образования / Под общ. ред. Н. А. Пахолкова. Вологда: ВоГТУ, 2015. 143 с.
2. Зотов В. Б. Система муниципального управления: учебник / Под редакцией В. Б. Зотова. СПб.: Питер, 2007. 555 с.
3. Ковалева Е. В. Актуальность обеспечения «прозрачности» органов местного самоуправления // Вестник. 2013. С. 146–148.
4. Кузнецов В. В., Ваховский В. В. Местное самоуправление в системе государственного управления: учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2012. 127 с.
5. Шевелева Р. Н. К вопросу определения понятия «устойчивое развитие муниципального образования» // Актуальные вопросы экономических наук. Уфа: Лето, 2014. С. 160–162.
6. Щербина М. В. Общественные советы при органах исполнительной власти: социальная экспертиза и контроль // Власть. 2015. № 3. С. 129–133.

А. Ю. Яковлев, А. В. Кулешов

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

В современном российском государстве важным остается вопрос повышения уровня развития общества и, как следствие, жизнеспособности страны, создание условий для эффективного развития экономики и гражданского общества.

Данная проблема напрямую связана с таким важнейшим социальным институтом, как муниципальная служба, такой ее кадровой составляющей, как муниципальные служащие. Формирование профессионально-личностного потенциала муниципальных служащих, их способность находить творческое управленческое решение в строгих рамках нормативной деятельности для осуществления эффективного управления становится одним из решающих условий повышения доверия населения к власти.

Муниципальная служба является новым видом службы в РФ, так как местное самоуправление как форма публичной власти претерпевает процесс становления и развития, и определяется в российском законодательстве как профессиональная деятельность по обеспечению полномочий муниципальных органов.

Задача местного самоуправления заключается в решении вопросов местного значения, т. е. тех, которые непосредственно связаны с жизнеобеспечением населения конкретного муниципального образования.

Современная система управления муниципальным образованием законодательно регламентирована и представляет сложноорганизованную, иерархически соподчиненную структуру, которая включает органы местного самоуправления и местное население, объединенные соответствующими связями и управленческими отношениями. Динамично меняющаяся социально-экономическая ситуация, условия политической нестабильности актуализируют вопросы эффективного управления муниципальным образованием. Одним из критериев эффективного управления выступает уровень профессионального развития муниципальных служащих, который включает знания, умения и навыки, опыт работы, а также способность и готовность к саморазвитию, самообразованию.

Сложившаяся система профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации законодательно регламентирована и представляет собой организационно-программный комплекс, включающий набор взаимосвязанных субъектов, объектов и процедур, обеспечивающий выполнение госзаказа, достижение масштабов и качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления. В системе профессиональной подготовки муниципальных служащих основным инструментом является дополнительное профессиональное образование, которое включает профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку. Реализация данной цели в современных условиях осложнена в силу объективных причин. Содержательный аспект программ дополнительного образования носит преимущественно теоретико-информативный характер, создавая отрыв получаемых теоретических знаний от практических навыков и умений. В функциональной части сохраняются трудности в реализации принципа непрерывности содержания образования, отражающем динамичные изменения социальной реальности, внедрение в учебный процесс инновационных образовательных технологий. А также отсутствует зависимость карьерного роста, улучшения условий оплаты труда от результатов обучения и т. д. Отдельно следует выделить систему расчета потребности в обучении кадров муниципальной службы, осуществляемую ежегодно исходя из средств бюджета субъекта Российской Федерации или муниципального образования.

Институт муниципальной службы играет огромную роль в жизни общества. От того, насколько организована его работа, зависит эффективность муниципального управления. Высокий уровень профессионализма муниципальных служащих, может обеспечить эффективное осуществление муниципальной политики в современных условиях. Кадры муниципальной службы

должны быть готовыми и способными адекватно и оперативно реагировать на изменение условий ее функционирования, к принятию необходимых решений. Организованный и целенаправленный процесс овладения и постоянного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков необходимы для успешного выполнения задач, возложенных на органы местного самоуправления населением и государством.

Особая роль в решении данной задачи должна принадлежать системе обучения муниципальных служащих. За последние годы отмечается как повышение профессионального уровня кадров, так и возросший интерес к обучению.

Профессиональное развитие обеспечивается непрерывным повышением квалификации, что является должностной обязанностью муниципальных служащих и одним из условий как конкурсного отбора в резерв на иные должности, так и установления оплаты труда.

Квалификационные требования, предъявляемые к муниципальным служащим в части их профессионального образования (установленные федеральным законом «Об основах муниципальной службы»), предполагают наличие соответствующего группе должностей уровня профессионального образования.

Реализация принципа профессионализма и компетентности на муниципальной службе обеспечивается системой профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Социально-экономические и политические изменения в жизни как России, так и современного мира в целом актуализируют потребность в совершенствовании государственного и муниципального управления, что требует и соответствующих преобразований в сфере профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Повышение эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих во многом зависит как от правильного определения цели и направления дополнительного профессионального образования, выбора его вида, формы и продолжительности, так и от критериев оценки ожидаемой результативности профессионального развития государственного и муниципального служащего. Все это требует разработки методических рекомендаций по формированию и применению индивидуальных планов профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Органы государственной власти и местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

На основании пункта 7 части 1 статьи 11 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальный служащий имеет право на получение дополнительного профессионального образования в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета. На практике это означает, что муниципальное образование вне зависимости от размера и статуса, должно решать вопросы, касающиеся профессионального развития своих служащих. В муниципальном правовом акте обязательно должны быть решены и урегулированы следующие вопросы и проблемы: периодичность обучения служащих; форма получения дополнительного профессионального образования; формирование стандартов в отношении профессиональных навыков и знаний муниципальных служащих; решение вопросов финансирования дополнительного профессионального образования служащих и многое другое.

Результатом решения всех этих вопросов должна стать реализация права муниципального служащего на получение профессионального образования, в том числе дополнительного. Депутаты, формирующие бюджет муниципального образования на финансовый год, обязаны заложить в него соответствующие расходы на оплату дополнительного профессионального образования для муниципальных служащих. При этом необходимо составление тщательно проверенного и сбалансированного плана на несколько лет, в соответствии с которым будет проводиться обучение муниципальных служащих.

Вместе с тем федеральный закон о муниципальной службе указывает на то, что муниципальный служащий имеет не только право получать за счет бюджета дополнительное

профессиональное образование, но, и обязан поддерживать на должном уровне свои профессиональные качества, квалификацию, необходимую для занимаемой должности.

Исходя из всего вышесказанного, можно и нужно понимать, и принимать дополнительное профессиональное обучение, как обязательную часть профессионального развития современного муниципального служащего. Во главу угла кадровой политики ставится постоянное и непрерывное повышение профессиональных качеств кадрового состава муниципальной службы. Обязательное повышение профессиональной компетентности на данном этапе является не менее, а во многом и более важной задачей, чем развитие и формирование профессиональных качеств служащего. Формирование, обучение, поддержание профессионального уровня муниципальных служащих на данный момент является одной из важнейших задач, стоящих перед кадровой политикой муниципалитета. Необходимо формировать новый методологический подход к формированию и оценке профессионального развития муниципальных служащих. Действенный результат, который должен быть достигнут при решении данной задачи – качественные и ощутимые изменения в кадровом составе органов местного самоуправления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кудин А. С., Зотова А. А. О правовых аспектах профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих // Вестник ПНИПУ. Культура. История. Философия. Право. 2017. № 1. С. 119–123.
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант. Плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530
3. Бояринова И. В., Начкебия М. С., Шаповал Ж. А. Диагностика профессиональных компетенций муниципальных служащих // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. № 4. С. 32–36.
4. Викулина М. П., Колпакова Е. Г., Назаренко Н. Н. Развитие профессионально-личностного потенциала государственных служащих в современной России // Материалы межвуз. науч.-практ. конф. «Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие». Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. С. 228–235.
5. Гурченко Н. Н. Неравенство как социальный феномен в сфере муниципальной службы // Материалы V Всероссийского социол. конгресса «Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость» Российское общество социологов. 2016. (г. Екатеринбург, октябрь 2016 г.). М.: Изд-во «Российское общество социологов», 2016. С. 6428–6438.

А. Ю. Яковлев, А. В. Кулешов

Гжельский государственный университет, Московская обл., пос. Электроизолятор

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Главным элементом развития системы управления муниципальным образованием является постоянное повышение квалификации его муниципальных служащих. Самой распространенной практикой в муниципальных образованиях является проведение периодически аттестаций или квалификационных экзаменов, которые проводятся раз в год, в два, три года или может быть реже.

По закону все муниципальные образования в РФ обязаны присваивать муниципальным служащим квалификационные разряды после проведения аттестации или квалификационного экзамена.

Данная практика является основной. В таком случае каждый муниципальный служащий проверяется на соответствие уровня профессиональной подготовки квалификационным требованиям, которые предъявляются к должностям муниципальной службы в соответствии с квалификацией муниципальных должностей. Эта практика поддерживает весь уровень необходимой квалификации каждого муниципального служащего и только в некоторых случаях может способствовать ее повышению. Рекомендациями, выносимыми по итогам аттестации служащих становятся: пройти курсы повышения квалификации, получить высшее образование (как первое, так и второе).

Чаще всего муниципальный служащий после проверки уровня профессиональной подготовленности может считаться прошедшим аттестацию и продолжает свою профессиональную деятельность.

Отметим, что наиболее способствуют развитию системы повышения квалификации муниципальных служащих на уровне муниципального образования следующие мероприятия.

Улучшенная система сдачи квалификационного экзамена или аттестации.

Внедрение системы постоянного повышения квалификации муниципальных служащих не применительно к квалификационному экзамену или аттестации.

Освоение сотрудниками администрации муниципального образования абсолютно новых направлений эффективного управления данным муниципальным образованием.

Целенаправленное изучение передового опыта успешных муниципальных образований.

Техническое и информационное обеспечение служащих в администрации при выполнении их работы.

В комплексе с аттестацией на соответствие занимаемой должности может быть проведена и аттестация на знание положений Устава конкретного муниципального образования, социально-экономического положения (основных социально-экономических показателей), его истории, основных стратегических направлений развития, результатов развития города за выбранный период. Такой комплекс мероприятий должен быть сопровожден распространением и созданием среди всех сотрудников муниципалитета доступной и востребованной информационной составляющей, где они могут узнать знания, необходимые для прохождения аттестации.

Освоение сотрудниками администрации муниципального образования абсолютно новых направлений эффективного управления данным муниципальным образованием.

Для более эффективного управления необходимо применять и изучать все новые разработки, зарекомендовавшие себя как необходимые или успешные для успешной работы в муниципальном образовании. Среди них можно назвать перспективный финансовый план, стратегическое планирование, создание комплексных программ, создание собственной муниципальной статистики, проведение правового зонирования территории, оценка и мониторинг программ, создание организаций и структур, которые не входят в структуру администрации и способствуют развитию социально-экономическому развитию или малого бизнеса в муниципальном образовании.

Становление и формирование института муниципальной службы в Российской Федерации повлекло за собой необходимость создания и формирования особой системы профессионального

обучения и подготовки муниципальных служащих, которая обусловлена тем, что решение любой проблемы или вопроса в сфере муниципальной службы требует высокого профессионализма муниципальных служащих.

Профессионализм муниципальных служащих связан с процессом непрерывного образования, что повлекло за собой важность этого фактора в таких сферах, как экономика и общественное развитие.

Профессиональное развитие муниципального служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Появление системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих было продиктовано необходимостью повышения компетентности муниципальных служащих, исключения внештатных кадровых ситуаций, возникающих из-за недостаточности профессионализма служащих.

На сегодняшний день в РФ сформирована система, способная предоставить муниципальным служащим услуги по подготовке и переподготовке. Профессиональная подготовка проводится с целью приобретения теоретических знаний, а также практического освоения и закрепления ими навыков по исполнению должностных обязанностей. Дополнительное профессиональное образование муниципального гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка муниципального служащего осуществляются в течение всего периода прохождения им гражданской службы. Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Основанием для направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются:

- 1) назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;
- 2) включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;
- 3) результаты аттестации гражданского служащего.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации муниципального служащего осуществляются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования в соответствии с федеральными государственными требованиями. Особое место в системе профессионального образования муниципальных служащих принадлежит Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации. Данные профильные учебные заведения дают возможность пройти профессиональную переподготовку, а также повысить свою квалификацию государственным служащим федеральных государственных органов.

Реализация упомянутых выше мероприятий по профессиональному развитию муниципального служащего может осуществляться:

- 1) посредством государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию;
- 2) в рамках государственного задания в порядке, установленном Правительством Российской Федерации или нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;
- 3) за счет средств государственного органа, в котором госслужащий замещает должность гражданской службы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Аверин А. Н.* Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие. М., 2015. 280 с.
2. *Борисов Е.* Прежде чем учить руководителей // Служба кадров. 2017. № 1. С. 51–54.
3. *Букина Н.* Неформальный подход к обучению // Служба кадров. 2016. № 3. С. 58–62.
4. *Бердюгин С., Макаров Э.* Новый обучающий проект // Служба кадров. 2016. № 3. С. 63–65.

5. *Бабинцев В. П.* Региональная система развития кадров государственной и муниципальной службы // Образовательная политика. 2016. № 4. С. 13–15.
6. *Глазунова Н. И.* Система государственного управления: учебник для вузов. М.: Юнити. Дана, 2012. 551 с.
7. *Гренчикова А., Петрушова Д.* Подготовка молодых специалистов // Управление персоналом. 2014. № 12 (98). С. 63–65.
8. *Мухачев И. В.* Местное самоуправление и муниципальное управление: учебник. М.: ЮНИТИ, 2013. 399 с.