



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ



Гжельский
государственный
университет

Экономика и менеджмент в условиях социальной трансформации

Монография

Гжель
2023

УДК 338
ББК 65
Э 40

Авторы

Блекус В. В., Борисова О. В., Боярская О. В., Бутакова М. С., Волчкова С. С., Воробьев Д. А., Гадецкий В. Г., Герба А. М., Герба В. А., Голикова Ю. Б., Горн Д. Е., Доронина Т. В., Жадобина П. В., Завьялова М. Г., Израилов Р. Р., Кантуев А. И., Кузьменкова В. Д., Литвинчук Е. А., Лукин Д. Р., Мамедов В. К., Махотин А. М., Никитушкина А. С., Раджапова С. Б., Семеняк А. С., Суханова А. К., Титаренко С. В., Тихонова М. А., Товстоган А. А., Федосеева О. В., Шабанова Т. С., Шелобанова И. В., Шипунов М. А., Широкова Л. В., Шубин И. И.

Э 40 Экономика и менеджмент в условиях социальной трансформации /
Блекус В. В., Борисова О. В., Боярская О. В. [и др.]: монография. Отв. ред.
Н. В. Осипова. – Гжель: ГГУ, 2023. – 177 с. // ГГУ: [сайт]. – Режим доступа:
<http://www.art-gzhel.ru/>

УДК 338
ББК 65

В монографии представлены исследования основных тенденций развития экономики и менеджмента в условиях социальной трансформации.

Монография издана по итогам Недели науки, состоявшейся в ГГУ в апреле 2023 г., посвященной Году педагога и наставника в Российской Федерации.

Содержание

Глава 1. Блекус В. В. ЭКОНОМИКА РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	5
Глава 2. Боярская О. В., Жадобина П. В., Тихонова М. А. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ.....	9
Глава 3. Боярская О. В., Никитушкина А. С. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ЖКХ.....	16
Глава 4. Бутакова М. С., Суханова А. К., Боярская О. В. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ГОСУДАРСТВА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ УКРЕПЛЕНИЯ	23
Глава 5. Волчкова С. С., Голикова Ю. Б. ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БЫТПЛАСТ».....	26
Глава 6. Воробьев Д. А., Широкова Л. В. РОЛЬ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	33
Глава 7. Герба А. М., Гадецкий В. Г. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК В СИСТЕМЕ МВД	40
Глава 8. Герба В. А. ЕДИНЬЙ НАЛОГОВЫЙ СЧЕТ	42
Глава 9. Голикова Ю. Б. ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В РОССИИ.....	45
Глава 10. Горн Д. Е., Шубин И. И. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СФЕРЫ БЛАГОУСТРОЙСТВА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ.....	50
Глава 11. Доронина Т. В., Борисова О. В. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ВОЕНКОМАТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	56
Глава 12. Завьялова М. Г., Голикова Ю. Б. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ	63
Глава 13. Кантуев А. И., Голикова Ю. Б. РЕШЕНИЕ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	74
Глава 14. Кузьменкова В. Д. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС КАК ИМПУЛЬС ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА (В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ ДЛИННЫХ ВОЛН Н. Д. КОНДРАТЬЕВА)	77
Глава 15. Литвинчук Е. А., Голикова Ю. Б. РОЛЬ МКУ «ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ "БЫКОВО"» В ЖИЗНИ НАСЕЛЕННОГО ПУНКТА.....	82
Глава 16. Лукин Д. Р., Боярская О. В. МАТЕРИНСКИЙ КАПИТАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	85
Глава 17. Мамедов В. К., Голикова Ю. Б. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....	100
Глава 18. Махотин А. М., Голикова Ю. Б. РЕШЕНИЕ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	104
Глава 19. Раджапова С. Б. ВЛИЯНИЕ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ	110
Глава 20. Семеняк А. С., Голикова Ю. Б. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ МОЛОДЕЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ	114
Глава 21. Титаренко С. В., Голикова Ю. Б. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	120
Глава 22. Товстоган А. А., Голикова Ю. Б. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ	125

Глава 23. Федосеева О. В., Широкова Л. В. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ	132
Глава 24. Шабанова Т. С. ИНФРАСТРУКТУРНАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА РАМЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА	140
Глава 25. Шелобанова И. В., Голикова Ю. Б. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА СОЦИОЛОГА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	145
Глава 26. Шипунов М. А., Голикова Ю. Б. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ.....	152
Глава 27. Широкова Л. В., Израилов Р. Р. АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ТЕКУЩИХ САНКЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ.....	157
Список литературы и источников.....	166

Глава 1. ЭКОНОМИКА РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

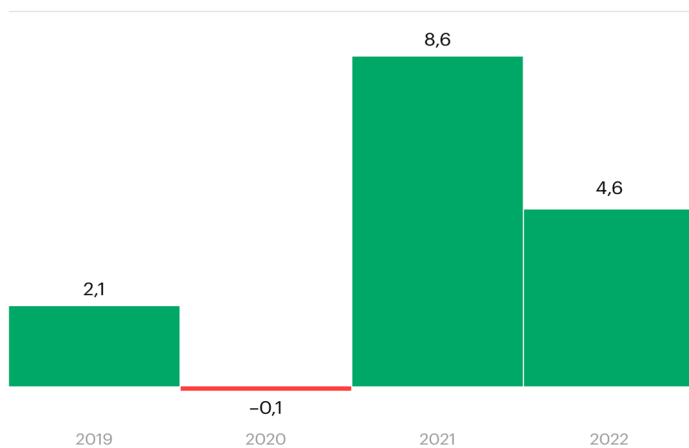
В. В. Блекус

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

Рассматривая объем инвестиций в России за 2022 г., можно сделать вывод, что он вырос на 4,6 %, однако по регионам их динамика оказалась очень неравномерной. Одни субъекты нарастили инвестиции более чем в 1,5 раза, другие – снизили на треть [1]. По итогам 2022 г. инвестиции в основной капитал предприятий в Российской Федерации выросли на 4,6 % в реальном выражении. Отметим, что прирост примерно в два раза хуже, чем в 2021 г., но в два раза лучше, чем в 2019 г. Как уже отмечалось, регионы инвестировались в основной капитал по-разному. 49 субъектов из 85 получили положительную динамику по инвестициям, а остальные закончили год отрицательной динамикой. В номинальном выражении совокупные инвестиции в 2022 г. составили 27,865 трлн руб. [1].

Как менялись инвестиции в основной капитал в России

В сопоставимых ценах к предыдущему году, %



Источник: Росстат

© РБК, 2023

Рисунок 1 – Изменения инвестиций в основной капитал в России

Рост инвестиций на 4,6 % включает вложения малого бизнеса и инвестиции, вложения в индивидуальное жилищное строительство. Без учета этих сведений, то есть если оценивать только инвестиции крупного и среднего бизнеса по данным их прямой отчетности, рост за год составил 6 % [1].

Рассмотрим такой показатель, как уровень безработицы. На 2023 г. данный показатель показывает низкий уровень. Численность безработных в России в январе 2023 г. снизилась до 3,6 % от рабочей силы, что стало минимальным значением в новейшей истории. С учетом сезонной коррекции показатель и вовсе опустился до 3,5 %. При этом реальный ВВП в январе, по оценке министерства, был на 3,2 % ниже, чем годом ранее. В декабре 2022 г. уровень безработицы, заявленный Росстатом, составлял 3,7 %, а в январе 2022 г., до начала СВО и жесткого западного санкционного давления, достигал 4,4 % [2].

Как менялся уровень безработицы в России

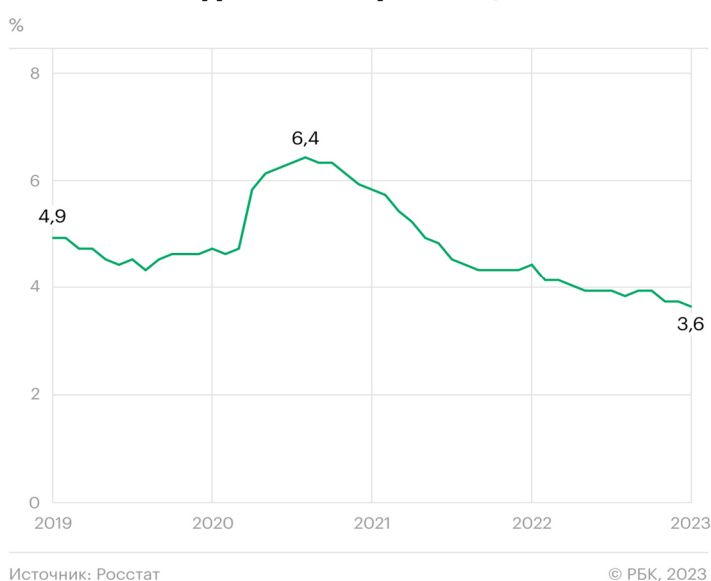


Рисунок 2 – Уровень безработицы в России

Предложение труда за несколько ближайших лет упадет более значительно, чем спрос на труд. Предполагаемая прогнозом динамика численности активного трудоспособного населения к 2024 г. относительно 2021 г. (широкий показатель, возрастная группа от 15 до 72 лет, включая потенциальных пенсионеров, только гражданское население) выглядит следующим образом:

- от -0,8 до -1,1 % за счет того, что численность выходящей на рынок труда молодежи не компенсирует естественную смертность и старение;
- от -0,2 до -1,0 % в связи с сокращением доли сотрудников, занятых в гражданской сфере, относительным ростом смертности и травматизма, а также повышенной интенсивностью эмиграции;

– от 0,0 до +1,2 % за счет дополнительных усилий по интеграции трудоспособных иммигрантов.

В результате изменение численности активного трудоспособного населения составит от -2,1 % (консервативные предпосылки) до +0,2 % (оптимистичные предпосылки). В том числе в ответ на это доля оплаты труда в общих производственных издержках может вырасти.

В прогнозе также учтено, что часть сокращения ВВП приходится на капиталоемкие отрасли (что в меньшей степени сокращает спрос на труд), а выходящие на рынок труда и уходящие с него работники имеют разные опыт и квалификацию (поэтому замещение одних другими может быть сопряжено со сложностями).

Ожидаемое снижение годового ВВП после спада на 2,1 % в 2022 г. Рассматривая динамику спада по отраслям, отметим, что максимально нежелательная динамика валовой добавленной стоимости замечена в обрабатывающем секторе (минус 2,4 %), оптовой и розничной торговле (минус 12,7 %), отраслевом комплексе «водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений» (минус 6,8 %). Минприроды отметило, что объем утилизации отходов и обработки вторичного сырья сократился в 2022 г. на фоне санкций, которые привели к нарушению привычных цепочек поставок оборудования и материалов [3].

Исторически шоки мировых энергетических цен отражаются на глобальных потребительских ценах и деловой активности в течение одного – двух лет. Глобальные цены повлияют на российские через цены импортируемых товаров, как потребительских, так и промежуточных или инвестиционных.

Банк России декларирует некий уровень толерантности к повышенной инфляции в течение периода «структурной перестройки экономики», то есть допускает менее жесткую реакцию на превышение инфляцией целевого уровня. Это обосновано необходимостью подстройки относительных цен, а также риском отклонения инфляции вниз от цели при слишком агрессивной борьбе с ростом цен. В частности, это отражено в среднесрочном прогнозе регулятора,

предполагающем достижение целевой инфляции в 2025 г. (в среднегодовом выражении) [4].

Рост транзакционных издержек при изменении транспортных потоков. Во многих отраслях параллельный импорт, хотя и способствует удовлетворению спроса, но, как правило, влечет за собой рост цен на сопоставимый по качеству конечный продукт.

Прогнозируется, что краткосрочные процентные ставки будут выше, чем были до кризиса. Этому будет способствовать следующая ситуация.

Повышенный структурный дефицит бюджета увеличил вклад фискальной политики в рост денежной массы, поэтому денежно-кредитная политика при прочих равных должна носить несколько более сдерживающий характер.

Инфляция на среднесрочном горизонте превышает целевой уровень.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Как изменилась инвестиционная активность в регионах России за год санкций. РБК. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/16/03/2023/6410482c9a79477af92e9486>
2. Эксперты объяснили минимум безработицы в России при сокращении экономики. РБК: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/03/2023/6400712f9a79474d18f79446>
3. Спад экономики в 2022 году оказался меньше, чем в пандемию. РБК. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/20/02/2023/63f3751b9a7947fbecbdf0c5>
4. Среднесрочный прогноз Банка России. [Электронный ресурс]. URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/43430/forecast_221028.pdf

Глава 2. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ

О. В. Боярская, П. В. Жадобина, М. А. Тихонова

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

На современном этапе развития производительных сил и общества происходят глубинные социальные изменения, влияющие на все экономические процессы и явления и систему управления персоналом. Основу концепции управления персоналом сегодня составляет возрастающая роль личности работника, его профессиональные и деловые качества, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием. Персонал является наиболее сложным объектом управления, поскольку люди наделены интеллектом. Они постоянно развивают взаимоотношения, основанные на долговременной основе их функционирования в сфере трудовой деятельности.

Современные технологии управления персоналом предприятия (ТУПП) способны системно активизировать все элементы управления, нацеленные на решение существующих проблем управления персоналом. Следует отметить, что в научном мире много внимания уделяется вопросам стратегического управления и планирования развития персонала и предприятия в целом как системной технологии обоснования стратегического выбора [1]. Отдельные прикладные аспекты проблем формирования и практической реализации управленческих операций, процедур и технологий управления рассматриваются в работах отечественных и зарубежных ученых, среди которых следует отметить работы: М. Маркова, О. Здравомыслова, В. Подмаркова, Б. Генкина, Ф. Герцберга, Л. Дейвиса, Г. Десслера, П. Друкера, О. Егоршина, А. Кибанова, Э. Маслова, С. Шекшни и других. В научном пространстве обсуждают, что до сих пор не сформулирована теоретическая база развития управленческих технологий в стратегическом аспекте, поэтому в настоящее время избранная тема исследования приобретает все большую актуальность и требует дальнейшего теоретического обоснования.

ТУПП позволяет влиять и регулировать производственные, организационные отношения и отношения между другими подсистемами управления предприятия, однако персонал остается главным элементом системы управления, перед которым периодически возникает множество сложных задач, требующих решения. В развитии общества сегодня происходят глубинные социальные изменения, влияющие на все экономические процессы и систему управления, стремительно растет значение социально-гуманитарного фактора, ускоряется гуманизация общественной жизни, на второй план отодвигаются чисто технические и производственно-технологические аспекты. Повышение производительности труда персонала предприятия является одним из наиболее важных резервов повышения эффективности производства.

Целью работы является обоснование необходимости стратегического развития ТУПП. Для достижения поставленной цели нужно решить следующие задачи: рассмотреть условия реализации современных задач управленческих технологий на отечественных предприятиях и определить основные направления, которые влекут за собой изменения составляющих ТУПП в стратегическом аспекте.

Сегодня организация управления персоналом все больше внимания уделяет стратегическим вопросам. Стратегии развития управления предприятием касаются таких направлений [1]: развитие и перестройка общей структуры управления предприятием, отдельным производством, цехом и другими звеньями; совершенствование системы работы с управленческим персоналом; развитие технологии процессов управления и т.д. Учитывая скорость обновления научного знания и ключевое значение прогрессивных технологий в формировании конкурентных преимуществ на рынке, особое внимание уделяется тенденциям технологических изменений, как производственных, так и управленческих.

П. Боксалл и Дж. Перселл определили HRM как «все виды деятельности, связанные с управлением трудовыми отношениями в фирме». Боксалл отметил, что «Человеческие ресурсы включают знания, навыки, связи и энергию людей, а

также их физическое и эмоциональное здоровье, интеллектуальные способности, личности и мотивацию» [5]. Управление человеческими ресурсами в значительной степени опирается на теории обязательств и мотивации, и другие идеи, происходящие из сферы организационного поведения. Технологическая последовательность управленческих операций и процедур строится в соответствии с целями деятельности предприятия. Уровень овладения управленческими технологиями обеспечивает постепенное выполнение управленческих операций и процедур формирования, развития и становления управленческих команд, являющихся залогом стратегического успеха [3].

В сочетании с практикой управления человеческими ресурсами организационная культура влияет на отношение и поведение работников, что превращается в результаты деятельности организации [2]. Это позволяет сделать несколько выводов. Во-первых, результаты, достигнутые сотрудниками, связаны с их мотивацией. Высший уровень мотивации, характерный для однородных и сильных организационных культур [1], позволяет добиться лучших результатов. Во-вторых, организационная эффективность связана, среди прочего, с затратами на оплату труда, на которые влияет как система оплаты труда в организации, так и уровень компетентности ее сотрудников. В-третьих, организационная культура является источником и основой для методов работы и поведения, и, исходя из этого, она является фактором, поддерживающим руководящий персонал в достижении целей организации.

Стратегическое управление человеческими ресурсами включает «согласованную конфигурацию деятельности, включая определение долгосрочных целей, формулирование принципов, планов и программ, ориентированных на создание и использование человеческого капитала организации» [3]. Выполнение кадровой функции связано с кадровой стратегией, которая заключается в:

- уникальной модели, по которой принимаются кадровые решения;
- долгосрочной концепции трудовых ресурсов, направленной на их надлежащее формирование и привлечение;

– долгосрочные цели и способы их достижения в сфере управления персоналом.

Разработка кадровой стратегии должна основываться на ряде предположений, среди которых важнейшими являются: отношение к работникам как к важному элементу активов организации, подчеркивание влияния окружающей среды о практике, связанной с наймом сотрудников, сосредотачиваясь на долгосрочной и проактивной деятельности, предусматривая будущие угрозы, принимая во внимание вклад всех работников в выполнение задач организации и подчеркивая важность развития и постоянных изменений.

ТУПП составляет совокупность взаимосвязанных информационных, логико-умственных и организационных операций и процедур, необходимых для принятия и реализации управленческих решений, а также методов и принципов взаимодействия в процессе реализации функций управления персоналом с целью достижение определенных целей. Эффективным средством реализации социальных преобразований является умелое использование инструментов управления персоналом предприятия, основным из которых выступает ТУПП. Данные технологии в значительной степени ориентированы на управление поведением людей в ходе трудовой деятельности [3].

Данные технологии в значительной степени ориентированы на управление поведением людей в ходе трудовой деятельности и базирующихся на использовании методов мотивации труда, социальной психологии и, прежде всего, методов регулирования межличностных отношений и т.д.

В управлении персоналом необходимо знать, какие цели могут быть достигнуты с помощью тех или других средств воздействия, как и посредством чего это воздействие осуществляется.

Нельзя не согласиться с мнением Е. Г. Толкунова о том, что развитие экономической науки требует постоянного усовершенствования теоретически-методического базиса управления персоналом, поскольку анализ системы управления персоналом и выявление тенденций ее развития создает надежную

основу для разработки мер по совершенствованию технологий управления персоналом предприятий [4].

В информационном обществе и в условиях развития экономики знаний растет роль человека в системе производства, поэтому персонал стал не только стратегическим ресурсом, но и фактором формирования конкурентных преимуществ предприятия, поэтому является одним из объектов управления. Сущность управления персоналом заключается в процессе влияния на работников путем применения кадровых технологий в целях реализации целей организации [2].

По результатам научного исследования установлено, что под технологией управления персоналом понимают совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и увольнения с целью получения наилучших результатов трудовой деятельности. К современным технологиям управления персоналом относят такие персонал-технологии, как лизинг персонала; аутсорсинг; аутстафинг; дауншифтинг; коучинг; хедхантинг рекрутинг; скрининг; прямой поиск; реинжиниринг; внутренний маркетинг; тайный покупатель; автоматизированная информационная система управления персоналом; автоматизированное рабочее место работника; кадровый консалтинг; аудит персонала.

Формирование технологии управления персоналом предприятия способно системно активизировать все элементы управления, которые нацелены на решение существующих проблем с персоналом в управлении каждого отдельного предприятия. Технология управления персоналом предусматривает организацию всех этапов работы:

- наем, отбор, прием персонала и его деловая оценка;
- профориентацию и адаптацию персонала;
- обучение персонала, управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;
- мотивацию и компанию труда персонала;

– управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, увольнение персонала и т.д.

Поэтому все технологии управления персоналом можно разделить на несколько классов на основании определенных признаков (рисунок 1).

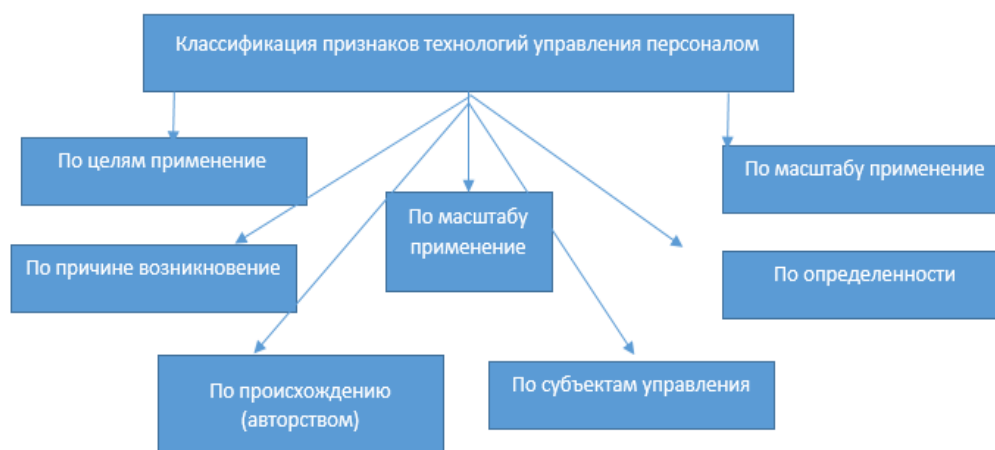


Рисунок 1 – Классификация признаков классов технологий управления персоналом

Определение интенсивности операционных изменений, а также действий и мер руководства относительно технологий управления персоналом, используемых на предприятии, требуют существенной корректировки и усовершенствования их составляющих для обеспечения устойчивого развития деятельности предприятий и персонала.

Таким образом, ТУПП охватывает все составляющие управленческой деятельности, это оказывает значительное преимущество при ее использовании. Развитие экономической науки требует постоянного усовершенствования теоретически методического базиса управления персоналом, возникающего в процессе их взаимодействия по поводу осуществления трудовой деятельности. Всесторонний анализ системы управления предприятием и выявление тенденций ее развития создает надежную основу для разработки мероприятий по усовершенствованию ТУПП. Однако следует заметить, что рассмотрение стратегий развития будет всегда носить ограниченный характер, поскольку это обусловлено пределами сложившихся структур технологий управления персоналом на отечественных предприятиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Под редакцией Н. А. Горелова. М.: Издательство Юрайт, 2021. 270 с.
2. Горина М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности // Modern Economy Success. 2019. № 3. С. 15–22.
3. Климов Н. А., Чиркова Л. Л. Стратегическое управление персоналом в организациях // Международный журнал прикладных наук и технологий Integral. 2019. № 2. С. 54–59.
4. Толкунова Е. Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 6А. С. 138–143.
5. Boxall P. and Purcell J. Strategy and Human Resource Management, Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan. Human resource management journal. 2003. Vol. 13. no 3.

Глава 3. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ЖКХ

О. В. Боярская, А. С. Никитушкина
*Гжельский государственный университет,
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Жилищно-коммунальное хозяйство является одной из основных отраслей экономики, которая оказывает значительное влияние на все аспекты жизни общества. Сфера жилищно-коммунального хозяйства (далее – жилищно-коммунальное хозяйство) является одной из наиболее объемных и наиболее сложно регулируемых сфер социально-правовых отношений. Эта сфера на протяжении многих лет претерпевает различные нормативные изменения, продолжающиеся и по сей день, с целью достижения высоких показателей эффективности взаимодействия жилищно-коммунального хозяйства и государственных органов, что должно повлечь за собой повышение качества предоставляемых гражданам услуг.

После развала СССР и образования Российской Федерации жилищно-коммунальное хозяйство государства достаточно много раз реформировалось и претерпело изменения, при этом как с точки зрения законодательства, так и в ядре самой системы анализируемой отрасли. В то же время поскольку реформа жилищно-коммунального хозяйства затрагивает интересы сельских и городских жителей, поскольку определяет качество их жизни, жилищно-коммунальное хозяйство является экономически и социально значимой отраслью национальной экономики [7, с. 66].

Жилищно-коммунальное хозяйство является важной сферой человеческого общества. Без его эффективного функционирования невозможно обеспечить нормальные условия жизни. Уровень обеспеченности населения жилищно-коммунальными услугами является одним из важнейших показателей качества жизни на территории муниципального образования. Управление жилищно-коммунальным хозяйством в соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного

самоуправления в Российской Федерации», относится в основном к компетенции поселений [2].

В научной литературе большинство вопросов, связанных с методологией и теорией государственного управления жилищно-коммунальным хозяйством, остаются спорными. Ниже будут рассмотрены некоторые аспекты жилищно-коммунального хозяйства как объекта государственного регулирования и управления.

В широком смысле государственное управление следует понимать как осуществление государственной власти, которая выражается в принятии государственных решений и их реализации. Юристы – государственные деятели прошлого века – рассматривали государственное управление в таком широком толковании [9, с. 490].

В широком смысле, по мнению Л. Ю. Грудцыной [8, с. 77], государственное управление – это политические и правовые решения, принимаемые в интересах всего населения страны и реализуемые законодательной, исполнительной и судебной ветвями власти.

Переходя к рассмотрению следующей категории, следует отметить, что, несмотря на упоминание понятия «жилищно-коммунальные услуги» в ряде нормативных правовых актов федерального значения, на сегодняшний день в российском правовом пространстве отсутствует его юридическое определение.

В то же время региональное законодательство некоторых субъектов Российской Федерации раскрывает содержание рассматриваемого понятия. Так, в Законе Краснодарского края от 31.01.1999 (с изм. № 225-КЗ «О жилищно-коммунальном хозяйстве Краснодарского края» это понятие было раскрыто следующим образом: «Жилищно-коммунальное хозяйство Краснодарского края (далее – ЖКХ) представляет собой комплекс отраслей и видов деятельности, обеспечивающих жизнеобеспечение территориальных образований края путем предоставления жилья и коммунальные услуги, создающие удобство и комфортные условия для населения и других потребителей» [6].

Кроме того, такие подзаконные акты, как Указы Президента Российской Федерации и Постановления Правительства Российской Федерации также раскрывают содержание жилищно-коммунальных услуг, в частности, как объекта государственного управления.

Так, Постановление Правительства Российской Федерации от 26.01.2016 № 80-р «Стратегия развития жилищно-коммунального хозяйства в Российской Федерации», хотя и не содержит прямого определения жилищно-коммунального хозяйства, но выделяет его основные направления, которые позволяют сделать выводы о его сути, такие как:

- осуществление мероприятий, направленных на улучшение условий проживания граждан в жилищном фонде, в том числе включает в себя управление многоквартирными домами, капитальный ремонт общего имущества в многоквартирных домах, включая модернизацию лифтового оборудования, а также переселение граждан из аварийного жилищного фонда;

- осуществление регулируемой деятельности в области снабжения коммунальными ресурсами (предоставление коммунальных услуг) (вопросы электро- и газоснабжения рассматриваются в других документах стратегического планирования), включая холодное водоснабжение, водоотведение, горячее водоснабжение, теплоснабжение снабжение, а также обращение с твердыми коммунальными отходами;

- ведение государственной информационной системы жилищно-коммунального хозяйства, в том числе в нее входят такие направления, как социальная политика, кадровая политика, а также общественный контроль [5].

Несомненно, отсутствие законодательно закреплённого понятия «жилищно-коммунальные услуги», которое бы полностью раскрывало его содержание, является существенным законодательным пробелом, на практике существенно усложняющим деятельность сотрудников правоохранительных органов, в частности, в контексте рассматриваемой темы, усложняя процесс разграничения круга объектов, подлежащих государственному регулированию в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

При этом в данной статье далее мы будем понимать, что деятельность органов исполнительной власти государства является государственным управлением в узком смысле этого слова, и поэтому рассматривать государственное управление будет логично только в узком смысле: только как деятельность органов исполнительной власти.

Система государственного управления – это взаимодействие объектов и субъектов государственного управления. Российская Федерация – это «объект государственного управления», или нечто, чем управляют. Соответственно, органы государственного управления (Правительство, Президент, Государственная Дума) являются «субъектами государственного управления», или теми, кто управляет. Соответственно, «субъект», управляя «объектом», оценивает результаты управления на основе «обратной связи». Объектом государственного управления является жилищно-коммунальное хозяйство.

Рассматривая далее сферу жилищно-коммунального хозяйства как объекта государственного регулирования, необходимо отметить двойственную природу объекта, рассматриваемого в данной статье:

- с одной стороны, жилищно-коммунальное хозяйство является экономическим институтом, оказывающим непосредственное влияние на функционирование всех секторов экономики, экономия в той или иной степени;
- с другой стороны, это социальная сфера, которая обусловлена возложенной на нее ответственностью за обеспечение комфортной и отвечающей всем требованиям жизнедеятельности населения государства посредством эксплуатации жилищного фонда; организации городского пассажирского транспорта; обеспечения жилых помещений электричеством, газом снабжение, система водоснабжения и канализации и другие коммунальные услуги. Двойственность правовой природы жилищно-коммунального хозяйства существенно усложняет его государственное регулирование и управление.

В дополнение к вышеуказанным обстоятельствам, также можно выделить следующие проблемы, которые существенно снижают уровень эффективности государственного управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства:

- отсутствие заинтересованности большинства населения в решении вопросов, связанных с реформой жилищно-коммунального хозяйства;
- отсутствие единого, систематизированного, понятного подхода к определению цен на жилищно-коммунальные услуги;
- фактическая монополизация жилищно-коммунального хозяйства в части электро-, водо- и газоснабжения.

Одну из главенствующих ролей в сфере управления играют управляющие компании.

Сегодня в стране действует 15 тысяч управляющих компаний, общий доход которых оценивается в 2,5 трлн рублей в год. Полагаем, что на данный момент очевидно, что для решения проблемы долгосрочного устойчивого формирования жилищно-коммунального хозяйства необходимо перейти к новому качеству системы управления жилищно-коммунальным хозяйством, основанной на использовании новых форм и механизмов управления.

Принятие Федерального закона № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [3] и Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.10.2022 № 3268-р «Об утверждении Стратегии развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2035 года» [4] обусловлено началом перехода на качественно иной уровень государственного управления.

При этом не уверены, что возможно решить все накопленные за многие годы проблемы, которые не были решены за более чем два десятка лет. Поэтому, полагаем, что до 2030 г. с перспективой до 2035 г. могут быть достигнуты лишь часть указанных в Распоряжении № 3268-р целей, но все выполнить невозможно, еще слишком много пробелов в государственном управлении жилищно-коммунальным хозяйством как на федеральном, так и на региональном уровне.

Анализируемая сфера определяется не только 20 % всей российской экономики, но и ее достаточно главной подсистемой, которая имеет свою специфику повышенной социальной значимости.

Сегодня процесс управления сектором жилищно-коммунального хозяйства сводится к «латанию дыр», поиску финансовых ресурсов для модернизации отрасли, без изменения институциональной среды. Основной результат определяется тем фактом, что внедрение системы управления проектами способствует повышению прозрачности и даст муниципалитету возможность оценивать затраты любого рода в рамках проектов.

Нельзя не отметить то, что на данную сферу оказывает влияние и глобальный кризис как в стране, так и в мире, санкционным режимом против нашей страны и модификацией институциональной системы. Это определяется процессом, неразрывно связанным с формированием состоявшегося гражданского общества и института собственности [7, с. 67]. Владелец жилья обязан учитывать его содержание в нормальном состоянии и научиться тратить часть дохода на жилье, но, как показывает практика, там далеко не все владельцы и жильцы так делают. Поэтому без повышения качества государственных услуг и их предоставления в необходимом объеме невозможно обеспечить необходимый уровень жизни населения Российской Федерации.

Следует отметить, что Минстрой России инициирует введение в России института региональных операторов по управлению жилищным фондом. Планируемая реформа неизбежно приведет к очередному повышению стоимости жилищно-коммунальных услуг.

В проекте «Стратегии развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации до 2030 года», подготовленном Министерством строительства и представленном на общественное обсуждение, планируется «развивать институты и модели управления жилищным хозяйством, в том числе... включая модель "регионального оператора по управлению жилищным фондом"». Это упоминание вызывает прямые ассоциации с внедренной моделью региональных операторов по обращению с отходами.

Введение института «мусорного» регоператора лишило владельцев недвижимости в многоквартирных домах права выбора перевозчика мусора.

Почти все эксперты увидели аналогичную угрозу монополизации выбора управляющих компаний (УК) в проекте стратегии развития жилищно-коммунального хозяйства. Управление привлечением частных инвесторов в жилищно-коммунальное хозяйство необходимо с использованием концессии и других новых форм партнерства. Полагаем, что следует искать и находить, внедрять динамичный баланс частного и государственного секторов, которые бы помогли определить и согласовать все необходимые требования и возможности, которые посчитали бы достаточными для того, чтобы удовлетворять платежеспособность спроса населения, а государственная патерналистская политика позволяла бы определять потребности населения с низким доходом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 188-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51057/?ysclid=lrkn3p5i9s396611761
2. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/?ysclid=lrkn45z3uh575409566
3. Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/?ysclid=lrkn4pavc2455299045
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.10.2022 № 3268-р «Об утверждении Стратегии развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2035 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-31102022-n-3268-r-ob-utverzhenii/?ysclid=lrkn55c6pc438709461>
5. Закон Краснодарского края от 31.01.1999 № 225-КЗ «О жилищно-коммунальном хозяйстве Краснодарского края». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/23960674/?ysclid=lrkn5me0on769426692>
6. Боженов М. А., Небиеридзе Д. Н. Повышение качества государственного управления ЖКХ в Российской Федерации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 5-4(68). С. 66–68.
7. Грудцына Л. Ю. Государство и гражданское общество: монография / Под ред. С. М. Петрова. М.: ЮРКОМПАНИ, 2017. 464 с.
8. Грищенко И. В. Сфера ЖКХ как объект государственного управления // Синергия наук. 2021. № 63. С. 490–495.

Глава 4. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ГОСУДАРСТВА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ УКРЕПЛЕНИЯ

М. С. Бутакова, А. К. Суханова, О. В. Боярская

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

Актуальность вопроса экологической безопасности личности и государства обусловлена тем, что в современных цивилизованных демократических странах, наряду с изменениями в обеспечении безопасности личности, масштабы угроз, связанных с вхождением этих стран в область повышенного техногенного и социально-экологического риска, начинает расширяться.

Экологическая безопасность является одной из составляющих национальной безопасности, она призвана обеспечивать жизнедеятельность человека и поддерживать стабильное состояние экосистемы [1]. В понятие экологической безопасности входит система регулирования и управления, позволяющая прогнозировать, предотвращать, а в случае возникновения чрезвычайных ситуаций устранять их развитие. Объектами экологической безопасности являются права, материальные и духовные потребности личности, природные ресурсы и природная среда или материальная основа государственного и общественного развития.

Проблемы охраны окружающей среды и рационального природопользования неотделимы и обусловлены социально-экономическим развитием общества в части охраны здоровья, создания благоприятных условий жизни и естественного воспроизводства населения в настоящем и будущих поколениях.

Экологическая безопасность является одной из составляющих национальной безопасности государства, которая определяется как «состояние защищенности личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, позволяющее обеспечить конституционные права, свободы, достойное качество и стандарт жизни граждан, суверенитета, территориальной целостности

и устойчивого развития Российской Федерации, обороны и безопасности государства» [2].

Предотвращение неприемлемых рисков и неприемлемого ущерба является обязанностью государства и гарантируется его институтами. В 42 статье Конституции Российской Федерации написано, что гражданам предоставляется «право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение вреда, причиненного их здоровью или имуществу экологическим преступлением» [3].

Экологическая безопасность обеспечивается системой мероприятий по контролю, оценке, прогнозированию и устранению вредного воздействия на окружающую среду по охране здоровья человека. В России эти вопросы регулируются на федеральном и региональном уровнях. Органы, обеспечивающие экологическую безопасность, могут ограничивать использование углеводородов, способствовать внедрению экологически чистых и безопасных технологий производства и многое другое. Лица, нарушающие природоохранное законодательство, подлежат уголовной ответственности.

Рассмотрим несколько важных экологических угроз России. Среди них можно выделить: загрязнение воздуха: более 200 заведений превысили санитарно-гигиенические нормы [4]; ухудшение качества воды: сброс сточных вод, низкая эффективность очистных сооружений; деградация земель: эрозия почв, снижение плодородия, накопление вредных веществ; общее сокращение видового разнообразия представителей флоры и фауны; нерешенные проблемы хранения и захоронения ядерных, токсичных промышленных и опасных бытовых отходов.

В то же время государственными органами и экологическими организациями проводятся следующие масштабные мероприятия: адаптация отраслей экономики к негативным изменениям климата; предупреждение аварий на опасных производственных объектах; предотвращение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера; снижение неблагоприятного

воздействия на окружающую среду биологических, физических, химических и других факторов.

Обеспечение состояния государственной экологической безопасности в первую очередь направлено на доведение качества окружающей среды до уровня, необходимого для благоприятной жизнедеятельности человека, устойчивого экономического развития и сохранения природной среды в первозданном виде. Предполагается, что укрепление экологической безопасности государства, достижение стратегических целей и решение задач в этой сфере отношений будет осуществляться по этим перспективным направлениям: совершенствование законодательства в области охраны окружающей среды; совершенствование институциональной системы обеспечения экологической безопасности государства; развитие экологически чистых производств, содействие развитию (проведение соответствующих научных исследований) и внедрение экологически чистых технологий; повышение эффективности контроля за соблюдением физическими и юридическими лицами норм природоохранного законодательства; строительство и модернизация перерабатывающих производств; создание производства по сбору и переработке твердых бытовых отходов; осуществление комплекса мероприятий по реабилитации территорий и водных объектов, загрязненных в результате хозяйственной или иной деятельности человека.

Укрепление экологической безопасности страны в настоящее время является одним из приоритетных направлений национальной политики, что находит отражение в реализации крупных экологических программ и проектов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Экологическая безопасность. [Электронный ресурс]. URL: <http://ecoline.ru/environmental-safety/>
2. Экологическая безопасность. [Электронный ресурс]. URL: <https://dodiplom.ru/ready/131196>
3. Экологическая безопасность государства. [Электронный ресурс]. URL: https://spravochnik.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/ekologicheskaya_bezopasnost_gosudarstva_sovremennoe_sostoyanie_i_perspektivy_ukrepleniya/
4. Экологическая безопасность России. [Электронный ресурс]. URL: <https://foxford.ru/wiki/geografiya/ekologicheskaya-bezopasnost-rossii>

Глава 5. ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БЫТПЛАСТ»

С. С. Волчкова, Ю. Б. Голикова

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

Рентабельность функции предприятия, реализации им своей цели, стабильность жизнедеятельности в условиях рыночных отношений напрямую связаны с развитием и совершенствованием его социальной организации. Это все в точности относится к стабильной компании. Большую значимость производимых товаров потребительского спроса на рынке, их качество и огромную роль для удовлетворенности общественных потребностей, вовлечение большего количества сотрудников, региональные масштабы такого предприятия делают его очень значимым для местного уровня социума.

В текущих условиях освоение вопросов социальной политики предприятий все значимее сталкивается с вопросами стратегического менеджмента. Кроме того, следует заметить, что не было проведено анализа, специально посвященного социальному развитию значимого предприятия, как главному объекту и направлению стратегически важного менеджмента в развитии социологии управления.

Основными видами деятельности ООО «Бытпласт» является.

Производство и реализация качественных товаров из пластика для дома и детства, вся продукция компании «Бытпласт» долговечна и подлежит вторичной переработке, благодаря чему является идеальной альтернативой одноразовой упаковке и продуктовой таре.

Проведение научно-исследовательских работ, благодаря строгому контролю на всех этапах производства продукция компании соответствует не только российским, но и европейским стандартам качества и безопасности.

Инвестиционная деятельность.

Внешнеэкономическая деятельность.

Нехватка квалифицированных специалистов в ООО «Бытпласт» определила необходимость разработки кадровой стратегии. Целью кадровой стратегии должно стать сохранение уникального кадрового потенциала (в первую очередь, «ядра» – высококвалифицированных рабочих и специалистов).

Слабые стороны кадровой работы имеют место: недостаточно решены вопросы организации труда, в части рационального использования рабочего времени; не достигнут необходимый уровень корпоративной культуры персонала, лояльности и толерантности.

Складывающаяся ситуация на рынке труда активизировала работу кадровой службы. В настоящее время служба занятости не может удовлетворить потребности предприятия в квалифицированных технических работниках, поэтому необходимость в подготовке кадров осознана в полном смысле.

Основными источниками пополнения кадров в ООО «Бытпласт» являются: рекомендации знакомых и родственников сотрудников; обращение в службу занятости; публикации объявлений на сайтах и в СМИ, данный способ наиболее характерен для подбора рабочих специальностей; обращение в учебные заведения (профлицей, колледжи, вузы).

В результате проведенного среди руководителей структурных подразделений анкетирования выяснили, что 50 % руководителей считают, что кадровая стратегия должна быть рассчитана на период от 3 до 5 лет. Основным ее направлением для 75 % опрошенных должна стать подготовка и обучение персонала. На вопрос, что является наиболее важным для привлечения и закрепления молодежи в ООО «Бытпласт», большинство респондентов (75 %) выбрали ответ – высокая заработная плата.

Проведенное анкетирование позволило определить основные направления кадровой стратегии: планирование персонала; организация профориентационной работы; эффективное сотрудничество с колледжами и вузами; сотрудничество с военными комиссариатами; обучение персонала.

Отдел кадров в своей работе использует следующие документы: анкеты претендентов на вакантные места (заполняются самим соискателем); трудовые

договоры по приему на работу; приказы о прекращении действия трудового договора с работником; приказы о приеме работника на работу; заявления; оценочные листы, протоколы, различного рода списки рабочих; личные карточки работника (заполняет инспектор отдела кадров); каждый год отдел кадров отправляет сведения о профессиональном обучении работников и потребности в кадрах в Региональное статистическое наблюдение Форма № 6-Т.

Продолжительность рабочей смены определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Очередные отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, согласованным с профсоюзным органом подразделения.

В ООО «Бытпласт» обеспечивается соблюдение правил, норм, требований Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

Работникам, принимавшим участие в боевых действиях по защите государственных интересов, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС и состоящим на учете в МЧС, при наличии направления от врача предоставляются оплачиваемые по среднему заработку дни для прохождения медицинского обследования в соответствии с приказом по ООО «Бытпласт».

Работодатель: осуществляют общественный контроль за работой автобусных маршрутов; социальные льготы и гарантии выплачиваются работникам согласно положениям, утвержденным в ООО «Бытпласт»; о материальном стимулировании работников предприятия за долголетний и добросовестный труд; о порядке выделения единовременной помощи работникам ООО «Бытпласт»; контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, созданной из равного числа представителей сторон.

Фонд заработной платы формируется по утвержденному нормативу, рассчитанному с учетом одинаковых стартовых условий на объем товарной продукции по основным производственным цехам (№ 1, 2) и на объем выручки

от реализации готовой продукции, материалов и услуг в действующих ценах по ООО для участка сборки и функциональных инженерно-технических служб.

Заработная плата работников (кроме рабочих-сдельщиков) состоит из 3-х частей: гарантированной, условно-постоянной и переменной. Размер гарантированной и условно-постоянной заработной платы оговаривается в договоре. Руководитель подразделения имеет право выплачивать условно-постоянную часть при выполнении работником своих функциональных обязанностей согласно должностной инструкции [1, с. 52]. По каждому подразделению создается резерв не менее 10 % от фонда заработной платы за вычетом гарантированной части, за счет которого осуществляются следующие выплаты: очередные отпуска; компенсации за неиспользованный отпуск; ученические отпуска; доплаты и премии за работу в вечернее и ночное время; доплата донорам; оплата выходного пособия; оплата за ущерб здоровью; компенсация женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет; бригадирские; другие выплаты.

Распределение планового фонда заработной платы: для рабочих, оплачиваемых по сдельным расценкам гарантированной частью, является сдельный заработок, вторая часть – переменная, выплачиваемая согласно Положения о премировании; для вспомогательных рабочих и ИТР в целом по подразделению гарантированной частью является 30 % фонда заработной платы по подразделению (за вычетом заработной платы основных рабочих), которая формируется для конкретных работников следующим образом.

Для вспомогательных рабочих, тарифицируемых по разрядам, гарантированная часть состоит из месячной тарифной ставки, соответствующей присвоенному разряду с учетом индивидуального коэффициента, установленного для отдельных рабочих.

Для вспомогательных рабочих, оплачиваемых по окладам и ИТР, гарантированной частью является установленный оклад.

Для вспомогательных рабочих и ИТР в целом по подразделениям) условно-постоянная часть не должна превышать 50 % от планового фонда заработной платы за вычетом гарантированной части и резерва.

Руководителям подразделений дано право самостоятельно определить гарантированную и условно-постоянную часть заработной платы каждого работника. Гарантированная часть не должна быть менее минимального уровня заработной платы по Российской Федерации. Переменная часть выплачивается всем категориям работников за выполнение показателей согласно утвержденному Положению о премировании.

При наличии производственных и иных упущений генеральный директор, технический директор, директора по направлениям, руководители подразделений имеют право лишить работника как условно-постоянной, так и переменной части заработной платы частично или полностью, согласно перечню производственных упущений.

При невыполнении показателей премирования по подразделениям 75 % от суммы не начисленной премии перечисляется в резерв предприятия, 25 % остается и распоряжении руководителя подразделения.

Выполнение показателей премирования по ИТР рассматриваются на балансовой комиссии подразделения, оформляются распоряжением по подразделению и визируются заместителями генерального директора по направлениям.

Для проведения опытных работ и работ по освоению новых изделий, увеличение фонда заработной платы рассматривается по каждому конкретному случаю. Оплата труда технического директора, директоров по направлениям, их заместителей, руководителей подразделений производится согласно заключенным контрактам.

При уменьшении численности, экономия может быть распределена между оставшимися работниками в пределах фонда заработной платы. Данное положение может быть при необходимости изменено или дополнено [3, с. 103].

Во всех экономических системах главной производительной силой является человек, персонал организаций. Своим трудом он создает материальные и духовные ценности. Чем выше человеческий капитал и потенциал его развития, тем лучше он работает на благо своего предприятия.

Работники предприятия, тесно связанные между собой в процессе трудовой деятельности, не только создают новый продукт, выполняют работы и оказывают услуги, но и формируют новые социально-трудовые отношения. В деловых рыночных отношениях социально-трудовая сфера становится основой жизнедеятельности как отдельных работников, так и отдельных профессиональных групп, целых производственных коллективов. Сочетание личных и производственных мотивов деятельности работников ООО «Бытпласт» является одной из важнейших задач как социального планирования, так и в целом всего производственного менеджмента.

В процессе трудовой деятельности персонала основные социально-экономические результаты могут выражаться объемом, составом и качеством продукции, товаров и услуг, условиями труда, безопасной работы и здоровьем работников (заболеваемостью), отношением к труду, уровнем заработной платы, наличием прогулов и потерь рабочего времени, числом конфликтов, жалоб, забастовок и другими финансово-экономическими и социально-трудовыми факторами и показателями.

Если предприятие, организация или иная система обеспечивают ожидаемый уровень таких результатов для всех работников или членов трудовых коллективов, то у них появляется мотивированное желание вносить свой личный и групповой профессиональный вклад в эту систему на том уровне затрат своих сил и общих результатов труда, который они считают приемлемым или возможным при данных трудовых, мотивационных или рыночных отношениях. От того, насколько организация или ее подразделение мотивированно определяют функции и обязанности работника при заданной оплате труда, зависит его восприятие целей системы и желание обеспечивать необходимый или возможный результат [2, с. 284].

Стимулирования требуемого уровня результативности труда работников ООО «Бытпласт» можно добиться двумя путями: подбирая персонал с соответствующей внутренней мотивацией, для которого важное значение имеет свое внутреннее удовлетворение достигаемыми результатами; путем внешней мотивации, при которой происходит удовлетворение желаний и потребностей человека через систему его стимулирования, как материального, так и морального.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Медведева О. В.* Анализ эффективности формирования фонда заработной платы ОАО «Орбита» // Бухгалтерский учет. 2019. № 6. С. 81.
2. Менеджмент / Под ред. В. Ю. Гречкова. М.: Юрист, 2017. 452 с.
3. *Макарова И. К.* Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. М.: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005. 142 с.

Глава 6. РОЛЬ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Д. А. Воробьев, Л. В. Широкова

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

Современные тенденции на рынке требуют от организаций большой гибкости и скорости реакции на изменения. Одной из наиболее актуальных тем большинства компаний является внутрикорпоративная работа по изменению системы управления персоналом в соответствии с требованиями времени [2].

В условиях турбулентности среды и ужесточения конкуренции между хозяйствующими субъектами, необходимо повышать эффективность работы и добиваться лидерства за счет конкурентных преимуществ, одним из которых является наличие мотивированных высококвалифицированных HR-сотрудников.

Система управления персоналом – это сложный механизм, охватывающий кадровое планирование, найм, обучение, развитие, оценку, мотивацию, вознаграждение, увольнение работников.

Известны три группы методов управления персоналом организации как способов воздействия на него: административные, экономические и социально-психологические методы [5]. Административные методы основываются на авторитете, дисциплине, взысканиях. Экономические методы базируются на правильном применении экономических законов и исторически воспринимаются как методы кнута. Социально-психологические методы действуют на способах мотивации и морального воздействия на людей, известны как методы убеждения.

Потребность перестройки системы управления персоналом возникает, как правило, в связи с усложнением ситуации во внешней среде и/или в условиях ограниченного внутреннего потенциала организации, что обусловлено большой взаимозависимостью внутренних и внешних процессов. И здесь успешность

воздействия на персонал зависит от оптимального сочетания существующих методов.

Ситуация трансформации действующей HR-системы наблюдается в следующих случаях.

1. Когда в организации происходят изменения в бизнес-модели или пересматриваются стратегические направления развития, идет процесс переосмысления текущих подходов к управлению персоналом. Для того, чтобы организации оставаться успешной, не потерять своих рыночных позиций и достичь поставленных целей, необходимо адаптироваться к новым условиям и тенденциям рынка и при этом вписаться в располагаемые ресурсы.

2. Когда обостряются проблемы с персоналом из-за несоответствия стратегии развития и сложившейся организационной культуры: низкая мотивация, нарушения исполнительской дисциплины, высокий уровень текучести кадров и т.д., то это является сигналом для принятия мер, направленных на совершенствование системы управления персоналом.

3. Когда конкуренты внедряют прогрессивные технологии работы с персоналом, то для сохранения собственной конкурентоспособности необходимо противостоять переходу квалифицированных кадров к конкурентам и срочно проводить организационные изменения.

Рассмотрим последовательность шагов по трансформации системы управления персоналом.

1. Исследование текущей ситуации внутри организации.

Анализ текущей ситуации является важным шагом в совершенствовании системы управления персоналом. Перед тем, как приступить к формированию и реализации разработанных стратегических преобразований, необходимо понимать, как функционирует организация, какие проблемы и барьеры мешают ее дальнейшему развитию. Для анализа ситуации необходимо провести оценку следующих параметров.

Кадровый потенциал. Необходимо проанализировать кадровый потенциал компании и выявить, имеется ли достаточное количество сотрудников с

нужными навыками и квалификацией. Также необходимо провести анализ возможностей повышения профессионального уровня персонала, их мотивации и удержания в компании.

Организационная структура. Анализ организационной структуры позволит определить эффективность управления персоналом в компании. Необходимо оценить, имеется ли достаточное количество руководящих должностей и правильно ли они расставлены; есть ли четкое распределение ответственности и полномочий между сотрудниками; соответствует ли организационная структура принятой в компании бизнес-модели.

Работа с персоналом. Анализ работы с персоналом включает в себя оценку взаимоотношений между сотрудниками, степень проведения мотивационных и обучающих мероприятий, учет индивидуальных потребностей сотрудников, а также наличие системы оценки результативности.

Финансовое состояние. Анализ финансового состояния компании позволяет определить возможности и ограничения внедрения новых стратегий по управлению персоналом. Необходимо оценить размер бюджета, команды и инфраструктуры, которые могут быть уделены на развитие системы управления персоналом.

2. Анализ конкурентной среды.

Анализ конкурентов – это систематическое изучение действий и результатов деятельности конкурентов, проводимое с целью получения информации о преимуществах и недостатках конкурентов, их возможностях и угрозах для нашей компании [3]. Анализ конкурентов позволяет разработать эффективную стратегию развития бизнеса и высококачественные планы маркетинга.

Для проведения анализа конкурентов необходимо выполнить следующие шаги.

Определить конкурентов. Необходимо сделать список всех компаний, которые работают в той же отрасли или предлагают аналогичные товары или услуги.

Собрать информацию. Информацию можно собрать из открытых источников, исследований рынка, внешних экспертов, а также при помощи собственных исследований (например, анкетирования целевой аудитории).

Оценить конкурентов. Необходимо провести оценку конкурентов по основным показателям, таким как: долю рынка, объем продаж, стратегию продвижения, ценовую политику, качество продукции или услуг, уровень удовлетворенности клиентов, кадровый потенциал и пр.

Сравнить свою компанию с конкурентами. Необходимо произвести сравнительный анализ своей компании с конкурентами, выделить сильные и слабые стороны, возможности и угрозы.

Разработать стратегию. Основываясь на анализе конкурентов, необходимо разработать эффективную стратегию развития компании, которая будет учитывать особенности конкурентного окружения, сильные и слабые стороны компании и рыночные тренды.

Анализ конкурентов должен проводиться периодически, так как рынок и конкуренты постоянно изменяются. Необходимо оценивать новых игроков на рынке, а также изменять свои стратегии в соответствии с новыми рыночными трендами.

3. Разработка общей стратегии достижения целей.

Разработка стратегии достижения целей – это процесс, направленный на планирование всех действий и решений, которые необходимы для достижения поставленных целей [4].

Вот несколько шагов, которые помогут разработать эффективную стратегию: определение целей. Необходимо четко определить, что именно необходимо достигнуть. Цели должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми. SWOT-анализ. Необходимо изучить внутреннюю и внешнюю среду компании, чтобы понимать свой потенциал, свои сильные и слабые стороны, и оценить рынок со стороны, чтобы выявить возможности и угрозы, т.е. те силы, способные повлиять на достижение поставленных целей. Для эффективного планирования нужно определить ключевые индикаторы

производительности. Это поможет наблюдать прогресс к достижению целей или вносить поправки при затягивании процесса. Выбор стратегии. Существует множество стратегий, которые могут помочь достичь поставленных целей. Некоторые из этих стратегий включают в себя диверсификацию, интеграцию, фокусирование на нише и т. д. Необходимо выбрать стратегию, которая лучше всего отражает приоритетные направления с учетом внутреннего потенциала организации и окружающей ее внешней среды. Мониторинг и оценивание, насколько эффективными являются достигнутые результаты, соответствуют ли они запланированным. Если намечается отклонение, то рассматривается проблема, и вносятся коррективы в план действий.

4. Расширение полномочий департамента HR.

HR-департамент (отдел кадров) наделен в соответствии с организационными документами определенными традиционными функциями, однако в новых условиях полномочия могут быть дополнены следующими.

Разработка и внедрение программ обучения и развития персонала. HR-менеджмент может создавать индивидуальные программы персонифицированного обучения и развития для сотрудников, которые позволяют повысить квалификацию, развить личностные качества и способности, стимулировать карьерный рост, и тем самым повысить приверженность сотрудников к компании.

Организация эффективной системы оценки трудовой эффективности. Реализация системы оценки результативности позволит сбалансированно оценивать вклад каждого сотрудника в общий текущий результат и перспективное развитие организации в целом.

Развитие мотивационной политики. HR-подразделение на основе изучения интересов и ожиданий работников должно непосредственно заниматься созданием эффективной мотивационной системы, которая позволила бы повышать уровень удовлетворенности сотрудников и тем самым способствовать вовлеченности в трудовой процесс и росту производительности труда.

Участие в распределении финансовых ресурсов организации. HR должен приобщаться к оценке и распределению бюджетных средств на развитие системы управления персоналом, в том числе на оплату труда, обучение, развитие и социальную поддержку персонала.

5. Изменения организационной культуры в соответствии с новой стратегией.

Корпоративная культура отражает ценности, нормы и поведенческие стандарты, которые приняты внутри компании. По мнению Э.А. Смирнова, корпоративная культура означает упорядоченную совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей [1].

Следующие действия помогут переформатировать организационную культуру.

Анализ действующей организационной культуры. Необходимо провести анализ текущих ценностей и приоритетов организации, ее привычек и традиций. Это поможет определить, какие аспекты культуры требуют изменений или усиления.

Формирование программы изменений. На основе анализа текущей организационной культуры и задач, которые стоят перед компанией, необходимо разработать новую концепцию, определить новые цели и меры, которые помогут преобразовать культуру до желаемого состояния.

Вовлечение в процесс и обучение сотрудников. При трансформации организационной культуры важно заинтересовать сотрудников в процессе изменений, обеспечив понимание, и поэтапно обучить их новым ценностным ориентирам. Для этого проводятся, например, тренинги по командообразованию и семинары по обсуждению проблемных вопросов в переходный период, а также организуются корпоративные мероприятия.

Создание новых процессов и мотивационных схем. Новая организационная культура может потребовать изменения текущих бизнес-процессов и систем. Например, компания может пересмотреть критерии и формы

награждения, чтобы сделать востребованными те ценности, которые являются приоритетными в новых условиях.

Реализация изменений. После разработки новых процессов и мер, необходимо осуществить изменения. Новые меры и изменения должны быть не только на бумаге, но и в повседневной практике организации. Организационная культура является уникальным и индивидуальным фактором для каждого хозяйствующего субъекта, и нужно длительное время, прежде чем она станет безотказно работать. Но когда каждый член команды понимает принципы и ценности, порядки и процессы, осознает себя как часть коллектива, проявляет лояльность к организации, то неуклонно возрастает вероятность устойчивого развития.

Для обеспечения роста производительности труда в сочетании с требуемым качеством продукции/услуг необходимо своевременно перестроиться на прогрессивные организационно-управленческие технологии, учитывая пожелания и потребности персонала. Наличие конкурентоспособной HR-службы, которая призвана создать, и по необходимости сформировать и провести такие организационные изменения в системе управления персоналом, является одним из ключевых факторов успешности компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М., ИПК госслужбы, 2000. 152 с.
2. Илюхина Л. А., Мокина И. А. Роль современных принципов менеджмента качества в совершенствовании системы управления персоналом // Прорывные информационные исследования. М., 2016. С. 121–128.
3. Мокроносов А. Г., Маврина И. Н. Конкуренция и конкурентоспособность: учебное пособие. Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. 196 с.
4. Федорова М. С. Разработка маркетинговой стратегии предприятия // Молодой ученый. 2019. № 5. Т. 1. С. 232–234.
5. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html>

Глава 7. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК В СИСТЕМЕ МВД

А. М. Герба, В. Г. Гадецкий

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

Одним из важнейших инструментов воздействия государства на экономику страны является система государственного заказа на закупку определенных товаров и оказания специальных услуг в целях обеспечения государственных нужд. Государственные закупки занимают довольно ощутимую часть бюджета, поэтому они являются действенным рычагом управления экономикой.

Госзаказ – это процесс покупки государством товаров, работ и услуг, согласно своим нуждам. Он осуществляется за счет федерального или местного бюджетов. Госзаказ – это процесс закупки государственными структурами тех товаров или работ, которые необходимы государству для своего функционирования.

В Российской Федерации существует 2 типа электронных площадок для осуществления госзаказов.

Первый вид – это государственные торговые площадки. Распоряжением Правительства от 12.07.2018 № 1447-р был установлен список площадок, на которых осуществляется закупки для обеспечения нужд муниципальных и федеральных учреждений. Только на этих порталах участники могут принимать участие в торгах по 44-ФЗ на госзаказы.

Второй вид – коммерческие тендерные площадки. Список данных ЭТП очень широк и постоянно меняется. Такие ресурсы чаще всего являются региональными, либо отраслевыми и ведут свою деятельность в рамках 223-ФЗ.

Основной целью закупок МВД является надежное и качественное обеспечение своих подразделений товарами (работами и услугами), необходимыми для эффективного выполнения поставленных перед ними задач.

Вместе с тем перед осуществлением закупок МВД размещают на официальных сайтах свои государственные заказы о проведении тендера.

Министерство внутренних дел Российской Федерации подобно другим государственным органам проводит свои закупочные процедуры в соответствии с требованиями 44-ФЗ. Госзакупки МВД России проводит конкурентным способом. На официальном сайте ведомства www.mvd.rf в разделе «Госзакупки» размещается следующая информация: реестр планов-графиков закупок Министерства внутренних дел Российской Федерации; информация по итогам проведения тендеров; информация о размещении заказов на поставку товаров (работ, услуг); правила осуществления закупок в соответствии с нормативными документами и приказами ведомства.

В разделе «Госзакупки» представлены статистические данные по итогам ранее проведенных торгов. Поиск в ЕИС МВД России размещает свои закупки в Единой информационной системе (ЕИС). Сайт Министерства внутренних дел синхронизирован с ЕИС для удобства пользователей. Поисковые фильтры установлены на платформе для удобства пользователей и участников. Чтобы найти тендеры МВД России, достаточно в фильтре ввести наименование ведомства и регион проведения. Далее пользователь может конкретизировать запрос и осуществлять поиск в соответствии с нижеперечисленными параметрами: статус проведения закупки; начальная максимальная цена контракта; способ определения поставщика; совместная закупка или закупка у СМП или СОНКО. Для участия в закупочных процедурах в секции ЕИС пользователь должен иметь ЭЦП и пройти процедуру аккредитации и регистрации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Где найти закупки МВД России. [Электронный ресурс]. URL: <https://tendr.guru/etp/gde-najti-zakupki-mvd-rossii?ysclid=li9yjoww5s388850354>
2. Закупки за счет бюджетных средств. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pro-goszakaz.ru/article/103716-qgg-20-m10-zakupki-za-schet-byudjetnyh-sredstv>
3. Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения деятельности образовательных организаций МВД России: практика применения законодательства / Сборник материалов Всероссийского круглого стола. Уфа, 4 июня 2020 г. / Под общей ред. Э. Х. Рахимова. Уфа: Уфимский ЮИ МВД России, 2020.

Глава 8. ЕДИНЫЙ НАЛОГОВЫЙ СЧЕТ

В. А. Герба

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

С начала 2023 г. в России изменился принцип, по которому перечисляются деньги от налогоплательщиков к государству. Единый налоговый платеж и единый налоговый счет (ЕНС) – новый способ уплаты и учета налогов, акцизов, сборов и взносов. Он был протестирован во второй половине 2022 г., а с 1 января 2023 г. стал обязательным для всех налогоплательщиков в соответствии с Федеральным законом от 14.07.2022 № 263-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации».

Перечень видов платежей зависит от статуса налогоплательщика, используемой системы налогообложения, предусмотренных для конкретного налогоплательщика видов налогов, акцизов, сборов и страховых взносов. Полный перечень на текущий момент включает 773 позиции.

Единый налоговый платеж охватывает практически все налоги, акцизы, сборы, взносы во внебюджетные фонды, штрафы, пени и проценты, предусмотренные за нарушение обязательств.

Единый платеж на ЕНС не охватывает: пошлины; административные штрафы; различные лицензионные сборы; НДС, начисляемый на выплаты иностранцам, которые используют патент (фиксированные авансовые платежи); некоторые другие платежи.

Таким образом, Единый налоговый счет (ЕНС) – сумма задолженностей без деталей начисления, которую формирует налоговая. Для расчета ЕНС налоговая складывает обязательные платежи налогоплательщика и вычитает из полученной суммы то, что уже оплачено.

Особенности функционирования и применения ЕНС и единого платежа.

ФНС самостоятельно создает персональный ЕНС для каждого налогоплательщика. Такие счета уже действуют, и на них отражены, если были и есть, долги, штрафы, пени, проценты и переплаты.

Информация о текущем состоянии ЕНС доступна в личных кабинетах ИП, юридического лица и физического лица, в том числе самозанятого, на сайте ФНС или в соответствующем мобильном приложении.

Информация о состоянии ЕНС также доступна в бухгалтерской учетной системе, посредством которой налогоплательщик формирует и сдает электронную отчетность.

ЕНС и единый налоговый платеж созданы для упрощения расчетов с бюджетом. Для всех платежей действуют общие реквизиты, независимо от региона нахождения (учета) налогоплательщика, объекта налогообложения и вида (видов) уплачиваемых налогов и взносов.

Налогоплательщику для исполнения обязательств достаточно раз в месяц формировать один платежный документ и совершать один общий платеж, который охватывает все обязательства или превышает их, если налогоплательщик хочет вносить часть денежных средств авансом.

Единый срок уплаты налогов – не позднее 28-го числа месяца возникновения обязательства. Единый срок подачи отчетности (при наличии такой обязанности) – не позднее 25-го числа месяца, когда нужно совершить платеж, или месяца, следующего за отчетным (платежным) периодом.

Налогоплательщик начисляет обязательные платежи в бюджет с учетом своей системы налогообложения. Но перечисляет их не разными платежками по отдельным КБК, а один раз в месяц – единым платежом по общим для всех налогоплательщиков реквизитам.

На ЕНС невозможно наличие одновременно задолженности и переплаты. При появлении переплаты она автоматически будет списана в счет долга (недоимки).

Блокировка банковского счета налогоплательщика из-за неуплаты обязательных платежей, наличия задолженности возможна только при отрицательном балансе ЕНС на установленную дату списания денежных средств.

Таким образом, внедрение ЕНС и единого платежа заменит большое количество платежей и избавит от необходимости составления платежных документов с указанием различных реквизитов. Для пополнения ЕНС достаточно указать сумму платежа и ИНН налогоплательщика.

Плюсы ЕНС	Минусы ЕНС
Упрощение процедуры уплаты обязательных платежей Для пополнения ЕНС необходимо внести ИНН и сумму платежа	Введение дополнительной отчетности
Ускоренный возврат переплаты	Проблемы с зачетом спорной недоимки
Отмена срока давности возврата переплаты	Объединение в ЕНС налоговых обязательств физлица и ИП
Возможность перевода переплаты третьему лицу	Ошибки, вызванные переходом на новую систему (наблюдается большое количество ошибок: задвоение сумм недоимки, появление задолженности по ранее оплаченным платежам, начисление пеней до истечения срока на уплату и т. д.)
Изменение порядка расчета пени	Сложности с переводом средств на ЕНС. Некоторые банки отказываются переводить деньги по новым реквизитам
	Отсутствие официальных разъяснений по некоторым спорным вопросам

На 2023 г. сохранялся переходный период, во время которого платежи можно оплачивать по-старому: платежными поручениями на конкретные реквизиты налога. Новая система имеет свои недостатки и преимущества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Единый налоговый счет (ЕНС) 2023: что значит, правила перехода, на какой счет относить, где можно получить, реквизиты счета. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.nalog.gov.ru/rn77/ens/?ysclid=lrltifv6dc20691483
2. Что такое единый налоговый счет. Портал государственных услуг Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gosuslugi.ru/help/faq/checking_tax/26854
3. Единый налоговый счет (ЕНС) и платеж: что изменилось с 2023 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.sberbank.ru/ru/s_m_business/pro_business/enp-kak-platit/
4. Единый налоговый платеж и счет: как бизнес будет платить налоги и сдавать отчеты с 2023 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://journal.tinkoff.ru/enp-and-ens/?ysclid=lrltnsv7le74211449>
5. Единый налоговый счет и платеж в 2023 г. Ожидание и реальность. Налоговый Юрист. Налоги. Бизнес. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dzen.ru/a/Yzw58XcjSI9cURqT>
6. ЕНС и ЕНП: плюсы и минусы, как пополнить, новые сроки уплаты налогов и отчетности, порядок уведомлений. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.klerk.ru/blogs/qugo/562643/>

Глава 9. ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В РОССИИ

Ю. Б. Голикова

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

Создание особых экономических зон (ОЭЗ) всегда является одним из важных направлений регулирования экономического развития и ускорения темпов экономического роста государства и страны в целом. В отдельных случаях создание таких зон используется для оживления экономики депрессивных регионов, выхода из кризисного состояния и повышения эффективности предпринимательской деятельности в целом. Однако, создание и развитие особых экономических зон в России сопряжено с множеством проблем, требующих пристального внимания и необходимости их решения.

В работе представлена попытка изучения проблем функционирования ОЭЗ в России, а также разработки алгоритма по решению данных проблем. Создание особых экономических зон в России произошло в 1990-х гг.

На современном этапе развития экономики по-прежнему нерешенными остаются некоторые проблемы, которые приводят к снижению эффективности функционирования ОЭЗ, уменьшению целого ряда экономических показателей в динамике, замедлению темпов экономического роста и т.д. На рисунке 1 представлена оценка эффективности функционирования ОЭЗ в России [1, с. 166].

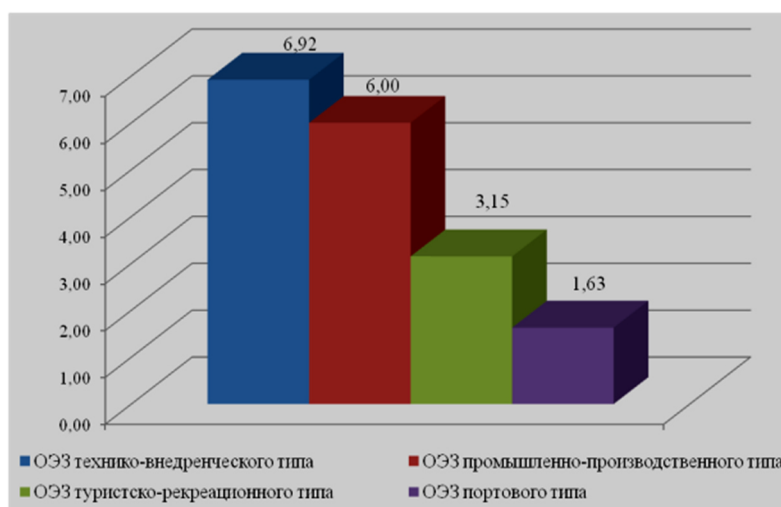


Рисунок 1 – Оценка эффективности функционирования ОЭЗ в России

Таким образом, показатель эффективности особых экономических зон технико-внедренческого типа составляет 6,92; промышленно-производственного типа – 6; туристско-рекреационного типа – 3,15 и портового типа – 1,63.

Рассмотрим основные проблемы функционирования ОЭЗ в России более подробно и наметим пути их решения. Одной из важных проблем является привлечение резидентов, а также инвестиций для осуществления предпринимательской деятельности и развития особых экономических зон. Данная проблема следует из условий для осуществления самой деятельности, наличия инфраструктуры и ее основных элементов, а также политики государственного регулирования, основанной на предоставлении льготных условий и преференций.

Ежегодно Правительство Российской Федерации занимается вопросами развития особых экономических зон, оказывая финансовую поддержку и осуществляя стимулирование предпринимательской деятельности на основе предоставления внешнеторговых льгот, налоговых и финансовых льгот.

Решить данную проблему можно за счет создания благоприятных возможностей для осуществления деятельности резидентов, совершенствования государственной политики в области регулирования и развития ОЭЗ, а также разработки стратегического плана развития на перспективу.

Вторая проблема связана с нехваткой квалифицированных кадров в данных зонах. Поскольку особые экономические зоны имеют свою специфику (медицинская область, ядерная химия, автостроение и т.д.) требуются специалисты разного уровня и высокой квалификации. По нашему мнению, решить данную проблему можно за счет создания инновационных центров повышения квалификации, которые помогут подготовить и переобучить кадры предприятия с учетом специфики отрасли. Особое внимание также следует уделить привлечению молодых специалистов (в том числе из других регионов), поскольку именно они являются перспективными кадрами, способными повысить научный и производственный уровень предприятия. В конечном итоге

за счет привлечения квалифицированных специалистов можно достичь повышения эффективности функционирования и развития особой экономической зоны в целом.

Следующей проблемой функционирования особых экономических зон является отсутствие контроля за финансовой эффективностью резидентов. Наличие данной проблемы подтверждают финансовые показатели деятельности (объем частных инвестиций, объем налоговых льгот и платежей, пошлин и т.д.). Кроме того, данные показатели характеризуют общие результаты за финансовой деятельностью субъектов. Для потенциальных инвесторов необходимы более точные финансовые показатели об осуществляемой деятельности для того, чтобы оценить эффективность и инвестиционную привлекательность [3, с. 13].

Решение данной проблемы заключается в создании специальных комитетов в каждой из ОЭЗ с целью осуществления регулярного контроля и мониторинга за финансовой деятельностью резидентов. Основными направлениями деятельности комитетов должны стать:

- 1) осуществление контроля за финансовой деятельностью субъекта и оценка прибыльности хозяйственной деятельности;
- 2) оценка и контроль за осуществление процесса управления хозяйственной деятельностью (менеджмент управления);
- 3) оценка деловой активности;
- 4) оценка ликвидности предприятия.

Таким образом, резиденты смогут подавать данные о результатах своей финансовой деятельности за отчетный период времени, а комитет в свою очередь следить за динамикой финансовых показателей и оценивать эффективность деятельности в целом. Далее должен составляться итоговый отчет о проделанной работе за год и комплекс рекомендаций по улучшению финансового состояния деятельности предприятия. Считаем, что данная рекомендация позволит не только повысить инвестиционную привлекательность региона, но и будет служить источником повышения эффективности деятельности ОЭЗ.

Проблемой также является зонирование территорий ОЭЗ. Следует отметить, что существуют различные по своим размерам территории, и чем они масштабнее, тем сложнее ими управлять. Сложность решения данной проблемы также связана с отсутствием достаточного опыта по зонированию ОЭЗ, а также отсутствием согласованного законодательства. Следовательно, решение данной проблемы заключается в грамотном и эффективном подходе к решению вопроса по зонированию территории ОЭЗ на основе разработки действующих документов и использовании опыта зарубежных стран [2, с. 23].

Существует также ряд других проблем, которые также препятствуют развитию ОЭЗ в России (недостаточное инвестирование для развития предпринимательской деятельности, недостаток информации о потенциальных инвесторах и привлекаемых партнерах, слабое развитие инфраструктуры и т.д.). Считаем, что указанные проблемы нельзя рассматривать только с негативной точки зрения. Они служат своего рода сигналом или источником информации для того, чтобы своевременно принять решение и изменить ситуацию. В данной статье разработан алгоритм по решению проблем функционирования особых экономических зон, наглядно представленный на рисунке 2.

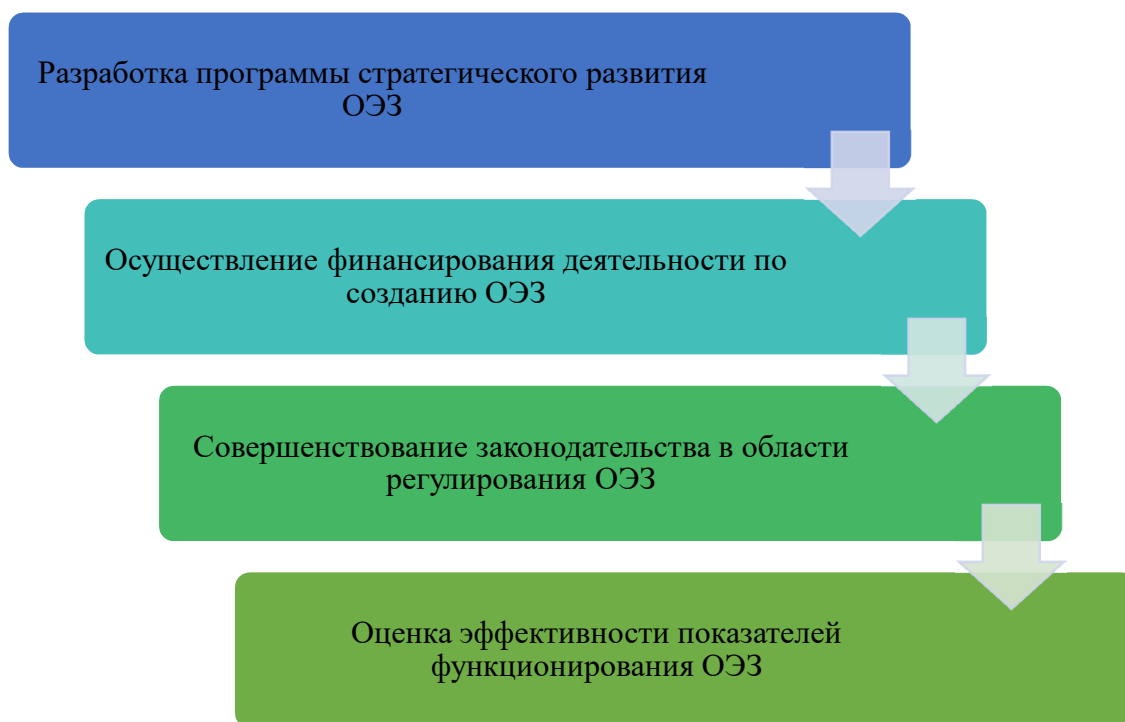


Рисунок 2 – Алгоритм по решению проблем функционирования особых экономических зон (разработано автором)

Считаем, что представленный алгоритм позволит не только решить проблемы функционирования ОЭЗ, но и создать благоприятные возможности для создания и развития новых зон в ближайшей перспективе.

Можно сделать вывод, что существует достаточно большое количество нерешенных проблем функционирования ОЭЗ, которые значительно снижают эффективность деятельности, уменьшают итоговые экономические показатели и замедляют темпы экономического роста в целом. По нашему мнению, существующие проблемы могут быть решены на основе комплексного подхода к деятельности как на региональном, так и на общегосударственном уровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Брусянин В. Е., Махмутов Я. И., Сковронская Я. В., Цыбульский А. В. Проблемы функционирования свободных экономических зон в Российской Федерации // Молодой ученый. 2017. № 49 (183). С. 166–168.
2. Пеньков М. В., Блоховцова Г. Г. Создание свободных экономических зон // Молодой ученый. 2019. №8.8. С. 23–25.
3. Старостина М. И. Проблемы функционирования особых экономических зон в России // Российский внешнеэкономический вестник. 2016. № 8. С. 13–18.

Глава 10. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СФЕРЫ БЛАГОУСТРОЙСТВА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ

Д. Е. Горн, И. И. Шубин

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

С ростом городов и увеличением промышленности технологического уровня проблема благоустройства территорий становится все более значимой, и требует тщательно продуманных взвешенных решений в управлении, которые связаны с планированием работы организаций по благоустройству с использованием территориальных ресурсов.

Благоустройство территорий, представляет собой комплекс мероприятий по планировке и озеленению существующих и созданию новых территорий, и как правило охватывает достаточно объемный круг социально-экономических, санитарно-гигиенических, инженерных и архитектурных вопросов, решение которых может представлять сложность как с финансовой точки зрения, так и в скоординированных действиях со стороны управления органами муниципальных образований.

Поддержание высокого уровня благоустройства напрямую зависит и от самих граждан, от степени их сознательности, желания и возможности помогать органам местного самоуправления.

Сфера внешнего благоустройства является одной из главных отраслей в жизнеобеспечении муниципального хозяйства, которая оказывает непосредственное влияние на комфорт, удобство, безопасность, стиль, на уровень жизни населения.

Элементы, которые включаются в сферу внешнего благоустройства, можно выделить следующие:

- дорожное хозяйство – ремонт и строительство дорог, мостов, путепроводов, подземных переходов, водостоков и т.п.;
- зеленое (садово-парковое) хозяйство – содержание и развитие зеленых насаждений, защитных лесополос, питомников растений;

- санитарная очистка и уборка территории – сбор и удаление муниципальных (бытовых) отходов, уборка городских улиц, транспортировка, обезвреживание, хранение и переработка отходов;

- уличное освещение – установка световых освещений на улицах, площадях, скверах, бульварах;

- содержание и развитие малых архитектурных форм – установка памятников, оград, фонтанов, остановочных павильонов, киосков, рекламных щитов и т.п.;

- содержание рынков, пляжей, кладбищ и прочих видов благоустройства – облагораживание, содержание территорий.

Организация деятельности элементов внешнего благоустройства непосредственно должна осуществляться с учетом совокупности и взаимообусловленности, потому что только так можно повысить уровень благоустроенности территории, что в конечном итоге приведет к улучшению условий жизни населения и привлекательности территории.

Не маловажным в сфере благоустройства территории муниципального образования является рациональное размещение зданий, предназначенных для отдыха, инженерного-технического оборудования, с учетом сохранения архитектурного и исторического облика. Такие мероприятия напрямую зависят от деятельности местного руководства и степени обоснованности выбора. Такие сложные специфические задачи, как правило, проще решаются в городских и сельских поселениях и гораздо труднее в городе, потому что находятся на больших территориях и требуют больше согласований с другими органами разных уровней, где соответственно больше требований и к градостроительным нормам.

В городском округе находит свое завершение социально-воспроизводственный цикл, такой как дом, работа, отдых. Из мирового опыта и анализа специализированной литературы не существует какой-то единой идеальной модели в управлении благоустройством муниципального образования, одинаковой для всех территорий страны. Наоборот, в этой сфере

представлен огромный выбор национальных систем с неоднозначной спецификой, которая часто противоречит стандартной теории оптимального моделирования.

В сфере благоустройства муниципальных образований существуют несколько значимых проблем, которые требуют внимания и решения. Некоторые из них включают следующее. Недостаточное финансирование, что приводит к занижению требований к уровню качества работ и задержкам в реализации проектов. Нехватка специалистов в области благоустройства, приводящая к некачественной работе и неэффективному использованию ресурсов.

Экономико-организационные проблемы – монополизм. Отсутствие или слабое развитие конкурентной среды и неэффективная система управления благоустройством территории. Неразрешенные вопросы собственности и, в частности, собственности на землю. Убыточность муниципальных предприятий. Отсутствие реального собственника и концентрация чрезмерной доли собственности в руках государства.

Технико-эксплуатационные проблемы – высокая изношенность эксплуатации большинства объектов. Дороги и придомовые территории нуждаются в ремонте и реконструкции. Отсутствие объективных критериев выбора объектов. Отсутствие автоматизированной системы формирования программ развития и сохранения дорожно-мостового хозяйства. Отсутствие координации планов ремонта и нового строительства основных фондов дорожного хозяйства с аналогичными планами других отраслей городского хозяйства. Нарушение проведения технологии ремонтов городских улиц, дорог, мостов и других видов хозяйства. Недостаточность средств на развитие производственной базы, дорожно-ремонтных и эксплуатационных служб.

Экологическая проблема – малое количество зеленых насаждений отражается на местном микроклимате и уровне экологии. Игнорирование роли маркетинга и брэндинга – снижает привлекательность муниципальных образований в качестве мест потенциальной миграции трудоспособного населения и туристических объектов.

Износ производственной инфраструктуры – изменение экологической обстановки, оказывает негативное влияние на состояние здоровья населения, влияние на эстетическое качество территорий. Анализируя данные проблемы, можно сказать, что низкий уровень привлекательности территории является фактором, сдерживающим социально-экономический потенциал развития территории, неудовлетворенности населения в комфорте городской среды. Проблемы инвестиционной привлекательности выражены в неразвитости инвестиционной инфраструктуры, из-за недостаточного финансирования, низкой собственной доходной базы муниципального образования, отсутствие или недостаточная поддержка региональных фондов, для привлечения инвестиций на социально-экономическое развитие территорий. К экономико-организационным проблемам относят неразвитость конкурентной среды, неэффективность системы управления благоустройством территории, убыточность муниципальных предприятий, неразрешенные вопросы собственности. Износ производственной инфраструктуры вызывает ухудшение экологической обстановки.

Игнорирование роли маркетинга и брендинга территорий снижает привлекательность муниципальных образований в качестве мест потенциальной миграции трудоспособного населения и туристических объектов. Проблема внешнего благоустройства на различных этапах развития градостроительства связана с решением сложных задач формирования материально-пространственной среды городов, ее архитектурно-художественного и функционального содержания.

Поэтому существует необходимость создавать благоприятную среду для жизни населения в городах, имеющих сложный характер функционально-планировочных и пространственных связей.

В этих условиях комфортная среда должна решаться на основе комплексного учета социальных процессов и тенденций, происходящих в городах. Поэтому на современном этапе развития городов необходимо рассматривать их внешнее благоустройство как сложную составляющую

архитектурно-пространственной градостроительной системы, связанную непосредственно с функциональной организацией городских территорий.

Сложность решения задач внешнего благоустройства в современном градостроительстве требует использования системного подхода на стадиях предпроектных исследований на всех этапах градостроительного проектирования, начиная от получения и обработки информации по отраслевым сферам и научно-техническому прогрессу в них, установления целевых задач внешнего благоустройства и определения их ресурсообеспеченности, выбора конкретного решения с установлением очередности и поэтапной реализации проекта в процессе формирования городских структур.

При предпроектном исследовании особенностей взаимодействия элементов системы внешнего благоустройства с системой открытых пространств на различных градостроительных уровнях, в различных функциональных и планировочных условиях следует выявлять характер воздействия элементов внешнего благоустройства на архитектурно-пространственные, коммуникационно-регулятивные, экологические свойства формируемой городской среды. Благоустройство лесопарков, парков, прибрежных территорий рек, озер, водохранилищ, открытых пространств, все, что формирует планировочно-структурный каркас города: площади, улицы, скверы, и т.п., должно соответствовать требованиям взаимосвязанных систем и подсистем различного уровня и значения, которые в свою очередь содействуют установлению оптимальной масштабной застройки и прилегающих открытых пространств, и использованию всего многообразия средств выразительности видов искусств, произведения которых отдельно или в комплексе формируют и обеспечивают эстетические качества среды и в целом положительное воздействие на человека.

Также не стоит забывать, что при формировании внешнего благоустройства обязательно следует учитывать исторические особенности развития индивидуальности городов, которые несут и отражают черты стилевых признаков культуры соответствующих эпох. Предметная среда во всем ее

многообразии, формируемая с использованием элементов внешнего благоустройства, является важной составляющей пространственного единства городских территорий в условиях их роста и взаимосвязанного развития в групповых системах населенных мест. Она должна обеспечивать удовлетворение социального заказа общества, завершая архитектурно-художественный облик и идейно-образное содержание ансамблей, создавать условия для комплексного их функционирования на всех градостроительных уровнях.

Как на любом предприятии, как в различной сфере деятельности так или иначе нам всем приходится сталкиваться с проблемами, и сфера благоустройства не исключение. А в современном градостроительстве является одной из главных. Значение сферы благоустройства огромно, и проблем в данной отрасли достаточно. Это обусловлено именно сложностью задачи, сложностью найти такое решение, которое одновременно решало не одну проблему, а весь комплекс. При формировании системы внешнего благоустройства в исторических городах необходимо руководствоваться разработанными для этих городов рекомендациями, руководствами, инструкциями по формированию заповедных, охранных зон, зон охраны исторических ландшафтов и регулирования застройки. У памятников архитектуры следует обеспечивать сохранение или воссоздание исторического характера их внешнего благоустройства, создание оптимальных условий панорамного обзора исторических и отдельных, наиболее выгодных ракурсов, восприятия исходя из современных условий их использования и сложившегося окружения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Биялт В. С. Актуальные исследования, журнал. Совершенствование деятельности в сфере благоустройства. [Электронный ресурс]. URL: <https://apni.ru/article/1452-sovershenstvovanie-deyatelnosti-mestnikh-org>
2. Воробьев Д. А. Совершенствование деятельности администрации муниципального образования в сфере благоустройства. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/406/89588/>

Глава 11. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ВОЕНКОМАТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Т. В. Доронина, О. В. Борисова

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

Сегодня, очень важно, как никогда, оперативно принимать правильные решения по основным вопросам касаясь обороноспособности нашей страны. Для этого важна четкая и оперативная работа военных комиссариатов (далее – военкоматы) по возложенным на них непосредственным функциям и обязанностям. В частности, должна осуществляться и быть понятна обратная связь военных комиссариатов призывным гражданам и их родственникам, был стабильный высокий рейтинг военкомата в лице призывных лиц, подобран и правильно обучен штат, и, наконец, – была организована цифровизация военкоматов, с оснащенными средствами телекоммуникации и каналами связи, позволяющими осуществлять информационное взаимодействие в так называемом «закрытом контуре» [10, 8].

Существует много определений военкомата, но все они имеют общее значение: военкомат – это не просто организатор мобилизации военнообязанных и техники из запаса в «особых» условиях, то есть при угрозе и в условиях войны, но и руководитель территориальной обороны того военного округа, который создается в такое время в рамках соответствующих административных образований [11]. Основной документ, определяющий понятие «военкомат» и его роль в системе государственного управления, определяется Указом Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 г. № 1609: «Военный комиссариат в Российской Федерации – это территориальные органы Минобороны Российской Федерации в республиках, краях, областях, городах федерального значения, автономных образованиях, а также в районах, городах (без районного деления), административных округах и равных им административных образованиях, входящие в состав военных округов (флота),

на территории которых они находятся» [1]. На рисунке 1 представлены основные задачи военного комиссариата.

Основные задачи, выполняемые военными комиссариатами



Рисунок 1 – Основные задачи, выполняемые военным комиссариатом

Все военные комиссариаты Российской Федерации имеют ряд проблем, которые особенно стали заметны с началом проведения специальной военной операции. На основе отзывов посетителей военкоматов, включая призывников и их родственников (отзывы в социальных сетях, заметки и посты в сети интернет и т.п.), рейтинга военкоматов в системе оценок сервисов (Яндекс, Google), опроса непосредственно работников военкомата, можно выделить следующие основные проблемы всех военкоматов: отсутствие цифровизации; бюрократия; недостаточная компетентность специалистов; отсутствие обратной связи.

Все перечисленные проблемы можно объединить в одну общую с вытекающими из нее остальными проблемами – цифровизацию военкоматов в параллель с оснащением современной техникой и современными средствами связи [10].

В связи с началом проведения специальной военной операции проблема цифровизации военкоматов возникла как никогда остро. В частности, деятельность военных комиссариатов так или иначе охватывает различные социальные и возрастные группы населения, от школьников до пенсионеров,

(более трети населения страны – 58 миллионов человек). В результате растет бумажный документооборот, обработка информации требует большего времени. Поэтому государственные органы плотно взялись за развитие военкоматов с точки зрения их модернизации в сложившихся условиях, в частности, оцифровка военкоматов страны. Еще в 2021 г. Министр обороны поручил Главному организационно-мобилизационному управлению Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации совместно с руководством российских регионов разработать программу внедрения цифровых технологий в деятельность военных комиссариатов.

Генерал армии Сергей Шойгу предложил определить меры по более эффективному использованию массивов данных военкоматов и информационных ресурсов субъектов Российской Федерации для решения задач по подготовке граждан к военной службе и их призыву, воинскому учету населения, работе с мобилизационным резервом, а также с ветеранами и пенсионерами [6]. По информации начальника Главного организационно-мобилизационного управления Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации (ГОМУ Генерального штаба ВС Российской Федерации) – заместителя начальника Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации генерал-полковника Евгения Бурдинского, в настоящее время военные комиссариаты уже сейчас оснащаются автоматизированной системой воинского учета, комплексами психодиагностического обследования призывников и широкополосным интернетом, а к 2024 г., как планируется, обновится и автомобильная техника [7]. Также, как отметил начальник ГОМУ Генерального штаба, разработан пилотный проект с ключевыми характеристиками «удобно», «доступно», «быстро», где трансформированный военкомат будет представлять современное и, прежде всего, многофункциональное учреждение. В частности, разработано типовое соглашение о взаимодействии Минобороны с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, первое из которых было заключено с Губернатором Московской области (на базе военного комиссариата городов

Одинцово, Звенигород, Краснознаменск и Одинцовского городского округа, реализуется соответствующий пилотный проект). Ключевым элементом, обозначенным в соглашении, благодаря которому люди получают доступ к государственным услугам в электронном виде с использованием технических ресурсов регионов, региональных порталов и сервисов военкоматов, будет оцифровка процессов деятельности военных комиссариатов [7].

Разработанная программистами система объединила данные из многофункциональных центров (МФЦ), «Школьного дневника» и с «Госуслуг». Суть проекта состоит в том, чтобы военкоматы работали по принципу МФЦ, которые обрабатывают персональные данные в электронном виде. Но если рассматривать такую работу, то возникает еще одна проблема – компетенция кадров. Молодые специалисты, которые умеют разбираться в сложных программах, не стремятся работать в военкоматах ввиду определенных причин (заработанная плата, привлекательность вакансии и прочее). На данный момент штат сотрудников военных комиссариатов именно зрелого возраста, с определенным опытом, которые никогда не работали с такими системами, не обрабатывали массивы данных, нечасто работали на компьютере.

Особую роль играет менталитет таких сотрудников, которые привыкли работать «по старинке». В связи с чем органам государственной власти необходимо решить такую проблему, трансформируя военкомат с учетом всех имеющихся нюансов. Стратегия развития военкомата будет начинаться в данном русле с набора IT-специалистов в свою команду – как в качестве полноценных штатных сотрудников, так и в помощь уже работающим специалистам; информационной помощи военно-учетным столам; техническим оснащением военных комиссариатов, начиная с современной техники – от компьютеров до IP-телефонии. При этом данная стратегия развития должна учитывать защиту персональных данных от утечек, которые могут нанести серьезный ущерб. Также нужно учитывать коррупционные риски при установке различных автоматизированных систем. Органы военной прокуратуры должны следить за этим процессом [0].

1 апреля 2023 г. военкоматы распахнули свои двери для призывников по всей стране – 147 тыс. призывников от 18 до 27 лет. Об этом говорится в традиционном Указе Президента Российской Федерации В. В. Путина [10]. Уже сейчас стратегия развития военкоматов начала воплощаться в жизнь: в конце марта 2023 г. в Генеральном штабе Вооруженных сил Российской Федерации сообщили о начале получения данных о призывниках от государственных органов в цифровом формате [4]. Как отметил представитель главного организационно-мобилизационного управления Генштаба России контр-адмирал Владимир Цимлянский, «...мероприятия постановки на воинский учет проходили в новом формате, впервые информация бралась от различных федеральных, региональных и муниципальных органов государственной власти в электронном виде. При этом, с целью исключения ошибок, проводилось и дублирование информации путем получения печатных сведений на бумажных носителях». Он также сообщил, что оповещение граждан в ходе весеннего призыва (с 1 апреля по 15 июля 2023 г.) впервые проведут частично в электронном виде. Такую задачу поставили сотрудникам военных комиссариатов. При отсутствии технической возможности оповещать будут путем вручения повесток. По словам начальника управления главного организационно-мобилизационного управления Генштаба Вооруженных сил России, при постановке на воинский учет в 2023 г. сформирована единая электронная база данных, ее используют для недопущения случаев необоснованного призыва. База размещена в закрытом сегменте Минобороны России [4, 3]. Также, из последних нововведений по трансформации военкоматов – это ввод новых способов рассылки повесток – заказными письмами, а также электронным способом через портал «Госуслуги» и вручение через МФЦ. Электронная повестка будет считаться полученной с момента ее размещения в личном кабинете [5].

В заключение отметим, что модернизация военкоматов является неизбежным процессом. При этом трансформация должна начинаться и с

«внешнего облика» военного комиссариата. Военкомат должен быть современным во всех направлениях.

Кроме основных функций военкоматы также оказывают помощь образовательным учреждениям в организации и проведении обязательной и добровольной подготовки юношей к военной службе, овладению ими военно-учетными специальностями и военно-прикладными видами спорта. Также военкоматы проводят отбор юношей и девушек в военно-учебные заведения. Содействуют в своевременном и полном представлении гражданам, уволенным в запас, установленных законодательством льгот, прав и социальных гарантий. Ведут архивно-розыскную работу, участвуют в мероприятиях по увековечиванию памяти погибших при защите Отечества. Все это подразумевает проведение глобальных изменений и трансформацию военкоматов наряду с современным развитием общества, развитием цифровых технологий и техническим прогрессом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 г. № 1609 «Об утверждении Положения о военных комиссариатах». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/70275960/?ysclid=lrlyxc5kfg208650724>
2. Указ Президента Российской Федерации от 30.03.2023 № 220 «О призыве в апреле – июле 2023 г. граждан Российской Федерации на военную службу и об увольнении с военной службы граждан, проходящих военную службу по призыву». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202303300022?index=1&rangeSize=1>
3. Армия России // Новостной портал «Tadviser. Государство. Бизнес. Технологии». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.tadviser.ru/index.php/Компания:Министерство_обороны_РФ_\(Минобороны\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Компания:Министерство_обороны_РФ_(Минобороны))
4. Военкоматы в России// Новостной портал «Tadviser. Государство. Бизнес. Технологии». 31.03.2023. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php>
5. Военкоматы концентрируются на «цифре» // Новостной портал РБК.ru. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/04/11/643448339a794763708ed500>
6. Военкоматы переходят на «цифру» // Газета Вооруженных Сил Российской Федерации «Красная звезда». 23.08.2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://redstar.ru/voenkomaty-perehodyat-na-tsifru/>

7. Военные комиссариаты России // Информационно-аналитический и методический журнал Минобороны России. № 1. 2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://voenkom.ric.mil.ru/Stati/item/376373/\\$](https://voenkom.ric.mil.ru/Stati/item/376373/$)

8. Новый масштабный проект: «Удобно. Доступно. Быстро» // Военные комиссариаты России. Информационно-аналитический и методический журнал Минобороны России. 01.02.2023. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://voenkom.ric.mil.ru/Stati/item/376373/>

9. Резчиков А. Военкоматам предстоит «революция в квадрате» // Деловая газета «Взгляд». 26.11.2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vz.ru/society/2022/11/26/1188390.html>

10. Борисова О. В., Доронина Т. В. Исследование основных проблем деятельности военкоматов с возможностью применения цифровых технологий // Сетевой электронный научный журнал «Вестник ГГУ». 2022. № 5. С. 59–62.

11. Сорокин М. М. Военные комиссариаты и комиссары в структуре государственных органов исполнительной власти // 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://iarex.ru/society>

Глава 12. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

М. Г. Завьялова, Ю. Б. Голикова

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

В современной экономической науке наблюдается возрастание интереса к человеческому капиталу и его влиянию на социально-экономическое развитие общества. Также происходит изменение основных экономических принципов, с учетом переоценки значения различных видов капитала в экономике. Значение человеческого капитала постепенно увеличивается каждый день. В связи с этим возникает актуальный вопрос о объективной оценке этого ресурса в практике государственной службы. Успешное развитие любого государства в значительной степени зависит от кадрового потенциала государственной службы. В настоящее время в Российской Федерации проводятся реформы, направленные на развитие государственной службы и, в частности, управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы [2, с. 17].

Человеческий капитал, представленный государственными и муниципальными служащими, представляет собой накопленный резерв профессиональных знаний, навыков, опыта, а также профессиональной и трудовой мотивации и производительных способностей. Он также включает социально-психологические, культурные, социальные и физические качества, которые используются в процессе профессионального труда.

Человеческий капитал государственных и муниципальных служащих может проявляться на индивидуальном, коллективном или общественном уровнях. Такой подход позволяет изучать, оценивать человеческий капитал государственной и муниципальной службы на микроуровне, мезоуровне и макроуровне.

Функции человеческого капитала государственных и муниципальных служащих заключаются в обеспечении органов власти хорошо подготовленными

и высоко мотивированными сотрудниками, которые осуществляют свою деятельность в соответствии с целями и стратегией конкретного муниципального образования, региона и государства в целом. В области государственного и муниципального управления достижение результата означает повышение качества жизни населения на данной территории.

Для эффективного функционирования человеческого капитала необходимо осуществлять социальные инвестиции со стороны индивида (семьи), бизнеса и государства. Эти инвестиции направлены, с одной стороны, на формирование и развитие человеческого капитала, а с другой стороны, на обеспечение высокого качества жизни, что приводит к увеличению человеческого капитала и повышению эффективности уже существующего капитала в интересах общества и личности [6, с. 123].

Структура человеческого капитала индивида состоит из трех основных компонентов. Первичные базовые элементы включают здоровье. Вторичные базовые элементы включают социокультурный компонент, информацию и образование.

Согласно данной классификации и расположению компонентов структуры человеческого капитала, связующими элементами являются самоорганизация и трудовая мотивация. Эта классификация и расположение компонентов структуры человеческого капитала являются объективными и соответствуют реалиям современного общества.

При рассмотрении структуры человеческого капитала и значимости его компонентов следует отметить следующее: основными и важными компонентами человеческого капитала являются капитал здоровья, который является первоосновой человеческого капитала в целом, а также капитал образования и капитал мотивации. Важно отметить, что все перечисленные составляющие человеческого капитала глубоко взаимосвязаны, и отсутствие любого из этих компонентов делает маловероятным, а иногда и невозможным эффективное функционирование человеческого капитала как в рамках

определенной сферы, такой как государственная гражданская служба, так и в целом [6, с. 124].

В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 18 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1], гражданский служащий обязан исполнять свои должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне. Статьей 12 этого же закона устанавливаются требования к квалификации государственного гражданского служащего, включая уровень профессионального образования, стаж гражданской службы или работы в определенной области, направление подготовки, а также знания и навыки, необходимые для исполнения должностных обязанностей.

Согласно данной формулировке, образование в контексте гражданской службы рассматривается как совокупность профессиональных знаний, навыков и умений, которые гражданские служащие могут приобретать через получение высшего образования в определенной области, дополнительное профессиональное образование и последующее повышение квалификационной категории. Важно отметить, что их опыт может быть обогащен за счет научной деятельности. Привлечение квалифицированных и компетентных специалистов и предотвращение текучести кадров среди них являются приоритетными задачами реформы государственной службы.

Одним из ключевых компонентов формирования профессионального кадрового состава на государственной гражданской службе является дополнительное профессиональное образование. В связи с этим, в первую очередь следует рассмотреть проблемы, связанные с этой категорией.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, которые проводятся в соответствии с требованиями федерального законодательства. Однако, несмотря на обязательность получения дополнительного профессионального образования государственными

гражданскими служащими, исполнение этого требования сталкивается с определенными трудностями [8, с. 165].

В статье 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] определены основные принципы и направления формирования кадрового состава гражданской службы, включая совершенствование профессионального мастерства и профессиональное развитие гражданских служащих.

Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих часто рассматривается руководителями как процесс, отвлекающий сотрудников от выполнения их обязанностей и дестабилизирующий результативность и эффективность работы отдельных сотрудников, подразделений и всей государственной гражданской службы в целом.

Кратковременный характер дополнительного образования представляет собой проблему для гражданских служащих, так как они обычно знакомы только с основными изменениями в нормативной базе, затрагивающей их деятельность. Существует низкая связь между содержанием образовательных программ для гражданских служащих и требованиями их реальной работы. Основные аспекты, приводящие к неэффективности дополнительного профессионального образования, включают.

1. Отсутствие практико-ориентированных методов обучения, где лекции и семинары проводятся без возможности применения полученных знаний на практике. Это приводит к передаче информации без закрепления навыков и развития компетенций у обучающихся.

2. Формирование общих тем, которые охватывают большую аудиторию, без выделения специфических вопросов, интересующих конкретных специалистов. Лекции, содержащие только общие сведения. Это приводит к девальвации мотивации обучающихся на получение реальных результатов и замене ее мотивацией получить документ о прохождении обучения для отчета в отдел кадров.

3. Привлечение только штатных работников учебных заведений в качестве преподавателей. Специалисты из министерств, ведомств, госкорпораций, бизнес-структур и исследователи мировых школ государственного управления остаются вне учебного процесса из-за низкого уровня оплаты. В результате не происходит передача современных технологий и актуальных корпоративных знаний.

4. Отсутствие связи учебного процесса с исследовательской и консалтинговой деятельностью в области государственного управления [8, с. 66].

На данный момент в учебном процессе государственные гражданские служащие часто лишены возможности ознакомиться с проектными решениями, которые применялись в определенной сфере управления в прошлом или предлагались как альтернативные, но не были приняты по определенным причинам. Это связано с тем, что исследователи и консультанты не вовлечены в процесс разработки учебных материалов.

Проектные работы по консультированию или подготовке аналитических материалов для поддержки операций оплачиваются отдельно, и проводятся отдельные курсы по этим темам. Исследователи и консультанты иногда не заинтересованы в передаче своих знаний, сохраняя их как собственное «ноу-хау». Таким образом, существуют параллельные процессы обучения и консультирования. Действующий механизм дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих не использует результаты исследовательских проектов в достаточной мере.

Проведенный выше анализ недостатков системы дополнительного профессионального обучения государственных гражданских служащих указывает на необходимость изменения ее структуры и механизма реализации. В качестве основных направлений развития можно рассмотреть следующее.

1. Выделение нескольких уровней дополнительного профессионального образования госслужащих, чтобы обеспечить привязку учебных программ к конкретным целевым аудиториям (группам госслужащих).

2. Создание новой структуры и методики преподавания учебных программ дополнительного профессионального образования для госслужащих в зависимости от групп должностей.

3. Изменение формы передачи информации, содержащейся в учебных программах, обучающимся в зависимости от типа программ и групп госслужащих.

4. Создание независимой системы оценки начального и конечного уровней знаний госслужащих, направляемых на обучение.

5. Изменение механизма формирования планов обучения государственных гражданских служащих в зависимости от функционала сотрудников.

6. Обеспечение прямой связи между достижениями госслужащих в процессе обучения и кадровыми решениями о повышении классных чинов и назначении на должности государственной гражданской службы [3, с. 93].

Рассматривая проблемы, связанные с осуществлением государственными гражданскими служащими своих полномочий, мы сталкиваемся с более значимой проблемой, которая препятствует функционированию и развитию человеческого капитала в сфере государственной гражданской службы. Эта проблема заключается в отсутствии гарантированного предоставления рабочего места молодым специалистам после окончания высшего учебного заведения по направлению Государственное и муниципальное управление.

Оценивая молодых специалистов в соответствии со структурой человеческого капитала индивида, следует отметить, что потенциальные работодатели ошибочно пренебрегают выпускниками. Учитывая прогрессивность молодого поколения в области информационных технологий, можно сказать, что они превосходят представителей старшего поколения в способности самостоятельно находить и изучать информацию.

Также стоит отметить энтузиазм молодежи, которые приступают к работе с большим энтузиазмом, поскольку они лишены обременений, забот и имеют меньший опыт. Вчерашний студент более мотивирован, работоспособен и

активен в течение всего рабочего дня, готов к переработкам и высоким нагрузкам.

Однако есть и недостатки у молодых сотрудников, которые отражаются в социокультурном компоненте и недостаточном уровне образования. Несмотря на свежесть полученных знаний, молодой специалист находится на начальной ступени образовательного ценза, установленного для должностей в государственной гражданской службе.

Несмотря на высокую работоспособность, инновационность и мобильность молодежи, отсутствие опыта означает, что они лишены определенного социального статуса, деловых связей и устоявшегося имиджа, которые играют важную роль в работе в органах государственной власти. Однако автор считает, что эти социально-значимые качества не являются необходимыми для молодых специалистов, особенно для руководящего состава.

По мнению автора, именно молодые специалисты должны обладать особыми преимуществами при замещении должностей в государственной гражданской службе, поскольку они способны приносить современность и динамичность в решение насущных проблем в области государственного и муниципального управления.

Из проблем, препятствующих функционированию и развитию человеческого капитала в органах государственной власти, следует еще одна, решение которой помогло бы избежать возникновения всех указанных проблем. Еще находясь в процессе обучения, студенты, потенциальные государственные гражданские служащие, сталкиваются с рядом проблем, из-за которых многие из них могут изменить свое видение будущей сферы деятельности и не приступить к работе по специальности после окончания университета [8, с. 68].

Основные недостатки в процессе получения высшего образования включают.

1. Недостаточное сочетание теоретических знаний с практической подготовкой.

2. Неэффективное использование практико-ориентированных методов обучения студентов, где прохождение учебной или производственной практики становится лишь формальностью, не давая полного представления о будущей профессиональной деятельности.

3. Отставание в обучении государственных служащих, что проявляется в несоответствии учебных планов, стандартов и программ учебных дисциплин с текущей реальностью. В большинстве вузов специалисты готовятся по устаревшим нормативно-правовым основам, не учитывающим изменения в сфере электронного правительства, противодействия коррупции, методик расчета показателей результативности деятельности государственных служащих, организации местного самоуправления и других аспектов.

4. Отсутствие взаимосвязи между вузами, где готовят будущих кадров, и потенциальными работодателями, что приводит к изоляции органов власти и несоответствию интересов студентов.

5. Содержание подготовки часто не отвечает требованиям, связанным с необходимостью работы в команде и быть толерантным к мнениям других людей [4, с. 134].

Важными задачами на сегодняшний день остаются внедрение и реализация новых образовательных технологий в сфере государственного управления. Решение нерешенных вопросов в этой области затрудняет формирование, развитие и воспроизводство человеческого капитала в государственном управлении. Требуются серьезные реформы системы государственного управления, направленные на развитие человеческого капитала и создание здоровой конкурентной среды в государственном аппарате.

Человеческий капитал в системе государственного управления можно оценить по различным показателям.

Например, оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (ОЭФД РОИВ) была создана в 2007 г. как инструмент УПР. Цель создания – измерять и контролировать достижение исполнительной властью регионов показателей качества жизни (из перечня,

утвержденного Президентом Российской Федерации), характеризующих социально-экономическое развитие (СЭР). Достижение этих показателей давало регионам право на получение федеральных грантов [7, с. 319].

С учетом увеличения горизонта планирования национальных целей до 2030 г. принят Указ № 68 от 04.02.2021 с перечнем из 20 показателей: большинство охватывают экономику, жилье и города (таблица 1). Постановление № 542 от 03.04.2021 утвердило методики расчета 19 показателей за отчетный период до 2030 г. включительно. Правила распределения грантов должны были быть утверждены Правительством до 01.07.2022, однако они не опубликованы, возможно, отсутствуют в открытом доступе. Ввиду утраты силы с 01.06.2022 ст. 26.3-2 ФЗ № 184-ФЗ от 06.10.1999 правовой основой оценки стала ст. 35 ФЗ № 414-ФЗ от 21.12.2021, устанавливающая обязанности Президента РФ (утверждать перечень показателей) и Правительства Российской Федерации (представлять ему доклады о достигнутых регионами и планируемых значениях показателей), право Президента Российской Федерации и/или Правительства Российской Федерации предоставлять гранты регионам на основе достигнутых ими фактических значений (уровней) показателей.

В таблице 1 представлены выделенные группы показателей ОЭФД РОИВ, утвержденных Указами Президента Российской Федерации за 2007–2021 гг.

Таблица 1 – Группы показателей ОЭФД РОИВ за 2007–2021 гг. [7, с. 315].

Группы	Указ № 825 от 28.06.2007	Указ № 1199 от 21.08.2012	Указ № 548 от 14.11.2017	Указ № 193 от 25.04.2019	Указ № 68 от 04.02.2021
Демография	2	4	3	2	2
Здравоохранение, здоровье	6	0	0	0	1
Образование	6	1	0	1	2
Культура	2	0	0	0	2
Госуправление	4	1	6	1	1
Занятость, доходы	5	2	4	2	2
Экономика, регулирование	5	2	4	4	3
Финансы	1	1	3	0	0
Социальные услуги	1	0	0	0	1
Экология	0	0	0	1	1
Жилье и города	5	1	2	3	3
Транспорт	1	0	1	1	1

Энергетика	6	0	0	0	0
Технологии	0	0	0	0	1
Сельское хозяйство	2	0	0	0	0
Безопасность	2	0	1	0	0
Итого показателей	48	12	24	15	20

В целом с 2007 по 2021 гг. наблюдалось сокращение показателей, которые, однако, в большей степени становятся агрегированными, т. е. их перечень фактически предполагает расчет большего числа показателей при сохранении направленности на максимально возможный охват сфер качества жизни населения. Это снижает прозрачность оценивания с точки зрения того, какие показатели реально влияют на качество жизни. Наиболее актуальными группами остаются экономика и регулирование, жилье и города, а к новым можно отнести экологию, технологии. Важным остается оценка эффективности ОЭФД РОИВ как инструмента государственного управления [7, с. 317].

Как и любой другой вид капитала, человеческий капитал требует постоянного развития, которое достигается через развитие профессиональных навыков и способностей личности. Однако этот процесс подвержен влиянию различных факторов, как положительных, так и отрицательных.

Среди положительных факторов развития человеческого капитала можно выделить: качество профессионального образования, здоровье населения, доступ к качественной медицинской помощи, устойчивые взаимоотношения с природой, активность населения в труде, предпринимательстве и социальной сфере, научные и инновационные достижения, высокий уровень культуры, соответствие качества жизни установленным государственным стандартам, а также справедливое вознаграждение и государственное управление, основанное на нравственности и эффективности [4, с. 120].

Государство играет важную роль в формировании человеческого капитала, оказывая как прямое, так и косвенное влияние. Прямое влияние проявляется через экономическую политику в области защиты и оплаты труда, развития образования, здравоохранения, культуры и других сфер, способствующих развитию человеческого капитала. Косвенное влияние осуществляется через

стимулирование научно-технического прогресса, поддержку инноваций и организацию взаимодействия между социальными институтами общества.

Таким образом, важность количественных и качественных характеристик человеческого капитала в государственной службе обусловлена необходимостью, возникающей на современном этапе развития новой модели государственной службы и особенностями текущей ситуации в стране. В связи с этим требуется принятие комплексных решений, которые позволят формировать новые ресурсы в государстве, обществе и государственной службе. Эти решения должны не только способствовать инвестициям, но и обеспечивать устойчивый экономический рост, повышение уровня благосостояния населения и достойное качество жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.04.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный источник]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
2. Алтухова Н. Ф., Васильева Е. В., Мирзоян М. В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Бизнес-информатика. 2018. № 1(43). С. 17–28.
3. Белолипецкая А. Е., Головина Т. А. Формирование компетентностной модели персонала государственной службы в эпоху развития цифровой экономики // Всероссийская весенняя школа по цифровой экономике / Ответственный редактор Д. В. Лазутина; Тюменский государственный университет, Финансово-экономический институт. Тюмень, 2020. С. 93–98.
4. Васильева Е. В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 4. С. 120–144.
5. Васильева Е. В., Мирзоян М. В. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы в контексте реализации нового государственного менеджмента // Управленческие науки. 2017. № 4. С. 80–89.
6. Гонин Д. В., Кичигин О. Э. Повышение региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления: монография. СПб., 2021. 206 с.
7. Каган Е. С., Медянцева С. Г., Рыжих К. Э. Оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2022. Т. 7. № 3. С. 315–322.
8. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний: монография / Под общ. ред. Е. В. Васильевой, Б. Б. Славина. М.: ИНФРА-М, 2018. 221 с.

Глава 13. РЕШЕНИЕ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

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

Актуальность изучения проблем кадрового обеспечения современной системы муниципального управления обуславливается рядом причин объективного характера, к числу которых относится большой перечень вопросов местного значения, решение которых действующим законодательством возложено на органы местного самоуправления. На сегодняшний день государство ставит перед системой муниципального управления задачу высокоэффективной, оперативной работы в условиях многозадачности. Для успешной реализации поставленных задач система муниципального управления должна быть укомплектована только грамотными, высококвалифицированными, стрессоустойчивыми специалистами, в связи с чем не вызывает сомнений важность качественного кадрового обеспечения муниципальной службы.

На сегодняшний день процесс кадрового обеспечения системы муниципального управления сталкивается с рядом трудностей и проблем. В большинстве муниципальных образований не разработана стратегия кадрового обеспечения муниципальных служащих на долгосрочную перспективу, что, в свою очередь, негативно отражается на показателях работы кадровой службы в органах местного самоуправления. При разработке должностных инструкций, подборе кандидатов на ту или иную должность муниципальной службы отсутствует критерий системности, неоднократно нарушается принцип равного доступа граждан к муниципальной службе [1, с. 8].

В целом, на современном этапе можно говорить о следующих актуальных проблемах кадрового обеспечения современной системы муниципального управления: низкая результативность проводимого мониторинга потребностей системы муниципального управления в кадрах, отвечающих определенным

требованиям, предъявляемым к образованию и соответствующей квалификации; кадровая политика, проводимая в системе муниципального управления, не приводит к желаемым результатам [2, с. 50]; большое число запретов и ограничений, налагаемых действующим законодательством на муниципального служащего; недостаточность материального поощрения муниципальных служащих; отсутствие современных методик оценки работы муниципальных служащих и перспектив их карьерного роста и развития [3, с. 216]; низкая результативность разработанной системы мотивации, имеющей своей целью укомплектовать систему муниципального управления перспективными и высококвалифицированными кадрами; отсутствие грамотно и детально разработанного механизма карьерного роста и развития муниципальных служащих; недостаточно информатизированный процесс управления персоналом в системе муниципального управления [4, с. 23].

Немаловажным элементом кадровой работы в системе муниципального управления является процедура аттестации муниципальных служащих. Аттестация проводится в целях установления соответствия квалификации работников занимаемым должностям. Можно отметить следующие недостатки: нет четкой периодичности проведения аттестации; нередко работники оцениваются только формально (учитывают стаж работы, образование, данные служебных характеристик); в результате аттестации незначительному количеству работников рекомендуется переподготовка и повышение квалификации; отсутствие четких методических рекомендаций, регламентирующих механизм проведения аттестации муниципальных служащих в системе муниципального управления [6, с. 103].

В целях повышения эффективности процедуры аттестации важно изменить устоявшееся отношение к ней как к формальному мероприятию. Для этого необходимо использование на практике более широкого набора разнообразных методов количественной и качественной оценки муниципальных служащих.

Из всего вышесказанного можно прийти к выводу, что в кадровом обеспечении муниципальной службы существуют следующие проблемы: недостаточная квалифицированность сотрудников, недостаток молодых кадров, неструктурированная система подбора и оценки персонала. Для решения данных проблем можно провести следующие мероприятия: создание благоприятных трудовых условий, повышение престижа муниципальной службы, а не только службы в высших органах власти, внедрение непрерывной системы обучения сотрудников [7, с. 34]. В России продвижение по службе осуществляется путем конкурсного отбора, кроме случаев, предусмотренных законом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Боброва И. А. Состояние и проблемы кадрового обеспечения системы муниципального управления // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы VI Международной научно-практической конференции, Магнитогорск, 13 мая 2021 г. Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова, 2021. С. 22–26.
2. Бокина Ю. В. Основные проблемы кадрового обеспечения муниципального управления на современном этапе // Сборник статей магистрантов ММА. 2020. М.: Московская международная академия, 2020. С. 47–52.
3. Вотинова Л. В. Проблемы кадрового обеспечения в органах муниципального управления // Сборник статей победителей VII Международной научно-практической конференции (Пенза, 07 декабря 2016 г.). Пенза: «Наука и Просвещение», 2016. С. 481.
4. Вотинова Л. В., Марков С. Н. Проблемы и пути совершенствования кадрового обеспечения в муниципальном управлении // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: Сборник статей VI Международной научно-практической конференции (Пенза, 15 сентября 2017 г.). Пенза: Наука и Просвещение, 2017. С. 385.
5. Зайцев А. А., Новикова А. А., Николаева Г. Н. Проблемы кадрового обеспечения муниципального управления в Российской Федерации // Журнал правовых и экономических исследований. 2019. № 2. С. 7–12.
6. Здоровец О. А. Проблемы кадрового обеспечения системы муниципального управления // Фундаментальные основы инновационного развития науки и образования: сборник статей III Международной научно-практической конференции (Пенза, 27 марта 2019 г.). Пенза: Наука и Просвещение, 2019. С. 103–105.
7. Кунилова А. С. Совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления // Государственное управление и развитие России: вызовы и перспективы: сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции (Пенза, 23 ноября 2018 г.). Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2018. С. 33–36.
8. Лапченко И. В. Проблемы процесса кадрового обеспечения в современной системе муниципального управления Российской Федерации // Colloquium-journal. 2019. № 13–6(37). С. 147–148.
9. Половинкина О. В. Муниципальное кадровое обеспечение управления и механизмы его реализации // Экономика, бизнес, инновации: сборник статей XII Международной научно-практической конференции (Пенза, 30 апреля 2020 г.). Пенза: Наука и Просвещение, 2020. С. 182–185.

**Глава 14. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС КАК ИМПУЛЬС
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА
(В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ ДЛИННЫХ ВОЛН
Н. Д. КОНДРАТЬЕВА)**

В. Д. Кузьменкова

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

Формирование экономики представляет спады и подъемы роста, как в отдельной стране, так и целого мира, что нуждается в изучении источников возникновения таких скачков. Динамика рыночной экономики подвержена волнообразным колебаниям, а теория «длинных волн» Н. Д. Кондратьева делает возможным проводить анализ экономического роста, а в отдельных случаях и предотвратить кризис в экономике.

В 1920-х гг. Н. Д. Кондратьев установил, что динамика отдельных экономических индикаторов в долгосрочном периоде систематически повторяется, т. е. после фазы роста определенных показателей происходит период их спада. Длительность этих колебаний возможна до 40–60 лет [1].

На индикаторах объемов внешней торговли, производства угля и чугуна, цены банковского процента, ученый обосновал смены циклов за период от 100 до 150 лет.

Ученый на основании анализа статистики временных рядов создал теорию эндогенного, вызванного внутренними факторами, характера волн, вызывающего следующий цикл, перетекающий в смену фаз.

Подъемы и спады уровней экономической активности, следующие один за другим в течение нескольких лет, означают экономический цикл.

Можно выделить следующие фазы в классическом экономическом цикле.

1. Рецессия (кризис, означающее резкое сокращение деловой активности).
2. Стагнация (депрессия, когда экономика находится в состоянии рецессионного разрыва).
3. Оживление (фаза восстановления, когда интенсивное развитие сменяется экстенсивным, что приводит экономику к «буму»).

4. Подъем («бум», процветание, наивысшая точка подъема (рисунок 1).



Рисунок 1 – Фазы экономических циклов [3]

В настоящее время выявлено около 1380 типов экономических циклов, в зависимости от продолжительности и глубины происходящих изменений в экономике [5]. Основные типы экономических циклов представлены в таблице 1

Таблица 1 – Основные типы экономических циклов

Долгосрочные циклы (Дж. Форрестер)	200 лет	Идет перенакопление в капитальном секторе. Заказы сначала резко растут, а потом резко сокращаются	Рост потребления вызывает еще более быстрый рост средств производства, то есть между двумя отраслями действует акселератор. Происходит изменение ведущих видов энергии (механической, паровой, электрической) и материалов.
Долгосрочные циклы (Э. Тоффлер)	1000-2000 лет	1. Сельскохозяйственная цивилизация (8-9 тыс. лет назад - XVII в.); 2. Индустриальная цивилизация (XVII в. н.э. - конец XX в.); 3. Постиндустриальная цивилизация.	Смена цивилизационных укладов
циклы (С. Кузнец)	лет	относительные амплитуды колебаний показателей национального дохода, потребительских расходов, валовых инвестиций в оборудование производственного назначения.	обновление жилищ и определенных типов производственных сооружений.
Долгосрочные или большие циклы (Н.Д. Кондратьев)	40-60 лет	Внедрение технических нововведений идет параллельно с расширением инвестиционного процесса, который, в свою очередь, стимулирует производство и спрос, способствующие росту цен. Безработица уменьшается, заработная плата и производительность труда растут.	Массовое внедрение в производство новых технологий, с вовлечением новых стран в мировое хозяйство, с изменениями объемов добычи золота.

Н. Д. Кондратьев рассматривал периодические циклы современной мировой экономики, продолжительностью 40–60 лет (Кондратьевские волны, циклы): 1803-1843, 1844-1896, 1891-1947, 1945-1983, 1981-2018, 2018-2060.

С развитием технологий, которые расширяют возможности для производства и формируют новые секторы экономики, образуют новый технологический уклад, некоторые экономисты связывают смену циклов.

«Волны» Кондратьева являются важнейшей формой реализации индустриальных принципов производства (рисунок 2).

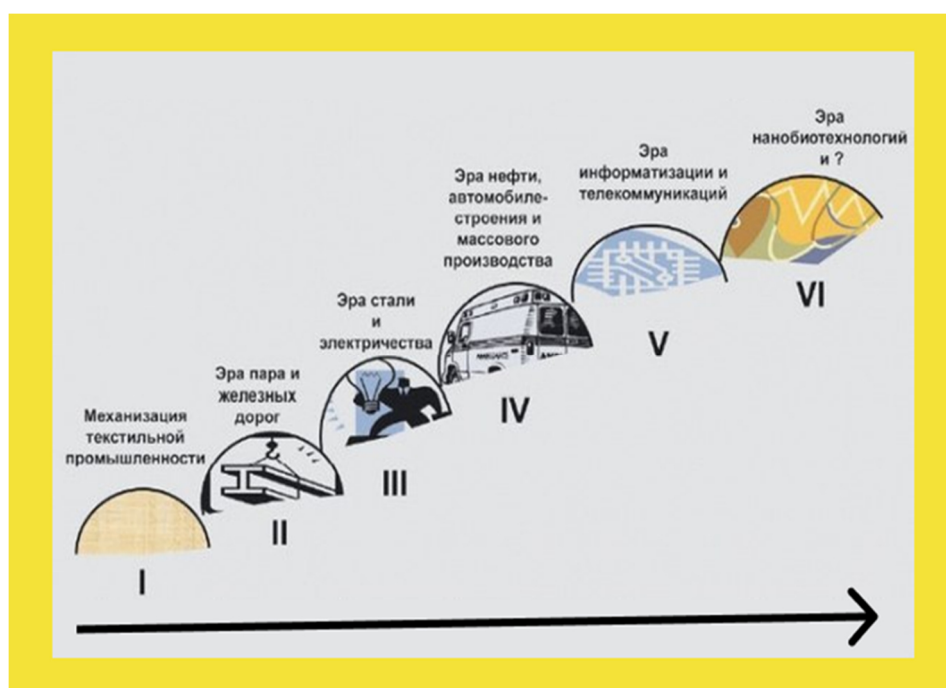


Рисунок 2 – Система «волн» Кондратьева и соответствующих им технологических укладов [4]

Соотношение «волн» Кондратьева с технологическими укладами [2]:

1 цикл базируется на текстильных фабриках и использовании каменного угля;

2 цикл базируется на железнодорожном строительстве, паровых двигателях и развитии черной металлургии;

3 цикл базируется на развитии тяжелого машиностроения, производства стали и неорганической химии;

4 цикл базируется на химической промышленности и нефтепереработке, производстве автомобилей;

5 цикл базируется на лазерной технике, инфраструктуре телекоммуникаций;

6 цикл – предполагает развитие атомной брони, робототехники и т.д.;

7 цикл – предполагает появление новых когнитивных технологий и т.д.

Ученый считал взаимосвязь внедрения новых технологий в производство, вовлечение новых стран в мировую экономику, началом большого подъема. Этот процесс влияет на всю экономику, производительность труда, образ жизни людей, снижается безработица, повышается заработная плата и т.д.

Дополнительным толчком экономического роста могут выступать локальные войны тем не менее, в конце цикла происходят большинство социальных потрясений.

Сдвиги в структуре распределения доходов, рост издержек производства, увеличение затрат на производство, дефицит отдельных товаров, снижение роста прибыли, указывает приближение экономики к высшей точке большого цикла.

Короткий период следует после большого подъема экономики, что показывает приближение длительной рецессии.

При очевидности благополучия увеличиваются свободные производственные мощности, безработица, банкротство предприятий. Депрессивное состояние сельского хозяйства Н. Д. Кондратьев считал симптомом затяжной рецессии.

Актуальность длинных волн Кондратьева обусловлена и тем, что согласно данной теории, мировая экономика в настоящее время переживает один из самых сильных экономических кризисов [6].

Проблемы долгосрочных циклов будут расширяться, включая общие проблемы социально-экономического прогресса, а также вопросы цикличности экономики.

В связи с долгосрочными циклами экономических условий и космических процессов возможны глобальные исследования.

Анализируя взгляды Н. Д. Кондратьева на большие циклы, необходимо иметь в виду, что они были логическим продолжением и завершением его учения

о статике и динамике. Много идей ученого имеют современное значение, так как помогут разрабатывать текущую и будущую социально-экономическую политику, решать задачи финансового прогнозирования, обновлении статистической методологии.

Теоретические концепции длинных волн являются научной базой для прогнозирования времени возникновения кризисных явлений и определения их характеристик, основой для оценки состояния экономики и прогнозирования ее будущего состояния, предоставляют возможность предупреждения рисков, грозящей финансовой и экономической системе страны.

Правительства государств при формировании своей экономической и финансовой политики должны опираться на учение Н. Д. Кондратьева о больших циклах экономической конъюнктуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гринин Л. Е., Коротаев А. В., Малков С. Ю.* Кондратьевские волны. Аспекты и перспективы. Волгоград: Учитель, 2012.
2. *Глазьев С. Ю.* Теория долгосрочного технико-экономического развития. М.: ВлаДар, 1993.
3. *Давыдов А. Ю.* «Большие циклы» американской экономики // США. Канада. Экономика-политика-культура. 2010. № 2. С. 3–18.
4. *Кондратьев Н. Д.* Избранные сочинения. М.: Экономика, 1993.
5. *Коротаев А. В., Цирель С. В.* Кондратьевские волны в мировой экономической динамике // Системный мониторинг. Глобальное и региональное развитие / Ред. Д. А. Халтурина, А. В. Коротаев. М., 2009. С. 189–229.
6. *Шумпетер И. П.* Теория экономического развития. М.: Прогресс, 1982.

Глава 15. РОЛЬ МКУ «ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ "БЫКОВО"» В ЖИЗНИ НАСЕЛЕННОГО ПУНКТА

Е. А. Литвинчук, Ю. Б. Голикова

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

Муниципальное казенное учреждение Раменского городского округа «Территориальное управление "Быково"» (далее казенное учреждение) создано постановлением Администрации Раменского муниципального района от 09.09.2019 № 9302 О создании Муниципального казенного учреждения Раменского муниципального района «Территориальное управление "Быково"» в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» для оказания муниципальных услуг, выполнения работ и исполнения муниципальных функций в целях обеспечения реализации полномочий органов местного самоуправления, предусмотренных законодательством Российской Федерации [3].

На основании решения Совета депутатов Раменского городского округа Московской области от 23.10.2019 № 5/23-СД «О правопреемстве администрации Раменского городского округа Московской области» Администрация Раменского городского округа является правопреемником Администрации Раменского муниципального района Московской области [1].

Основной целью МКУ ТУ «Быково» является решение задач органов местного самоуправления при оказании коммунальных услуг, выполнении работ и выполнении муниципальных заданий в сфере жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства, содержания и ремонта автомобильных дорог, ремонтные сферы, транспорт, связь, торговля и услуги, культура, спорт и молодежная политика. Включает в себя следующие населенные пункты: Быково – рабочий поселок; Апариха – деревня.

Предметом деятельности МКУ ТУ «Быково» является деятельность по обеспечению реализации предусмотренных законодательством Российской

Федерации полномочий муниципального образования «Раменский городской округ Московской области» по решению вопросов местного значения, в том числе функций муниципального заказчика по размещению и организации исполнения муниципального заказа для нужд Раменского городского округа в части: благоустройства и содержания территории ТУ; содержания, обустройства, ремонта, модернизации и реконструкции объектов муниципальной собственности; проведения праздников и спортивных мероприятий; участия в обеспечении безопасности дорожного движения; обеспечения первичных мер пожарной безопасности на территории ТУ, а так же для нужд Казенного учреждения [1].

Рассмотрим некоторые интересные события, в которых была задействована помощь МКУ ТУ «Быково»: более 50 мероприятий было посвящено празднованию Масленицы. В них приняло участие более 25 тысяч человек, что однозначно выдвигает это мероприятие на второе место после Дня города.

Персонал учреждения всегда активно принимает участие в уличных играх, помогает с устройством и организацией концертных программ, доставки техники для выпекания блинов.

Не только на устройстве праздничных мероприятий работает МКУ ТУ «Быково». Рабочий состав активно участвует в очистке и облагораживании поселка, дорог и зеленых зон отдыха от всепоглощающего мусора, при этом, активно привлекает местных жителей внести так же свой вклад в жизнь поселка [2].

Цитата из официальных новостей: «22 апреля Раменский городской округ присоединился к Всероссийскому субботнику. Во всех территориальных управлениях провели уборку территорий после зимнего периода. В ходе субботника в округе собрали около 200 кубометров мусора. В уборке приняли участие более 2000 человек. Здорово, что в Раменском округе так много людей приняли участие в этой акции и собрали такое большое количество мусора. Это действительно важный вклад в сохранение чистоты и здоровья нашей планеты»

[2]. Можно сделать вывод, что МУК ТУ «Быково» активно принимает участие в жизни поселка, выполняет непосредственно возложенные на учреждение обязанности, развиваясь в положительном направлении, сближаясь с населением.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Устав муниципального казенного учреждения «Территориальное управление «Быково» Московская область г. Раменское 2019 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bykovoadmin.ru/bykovo/ustav?ysclid=lrimgdcpea460270251>
2. Официальный новостной телеграм-канал МКУ ТУ «Быково». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://t.me/MKUTUBykovo>

Глава 16. МАТЕРИНСКИЙ КАПИТАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Д. Р. Лукин, О. В. Боярская

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

Одной из социальных проблем современной России является демографическая ситуация, для решения которой была предложена государственная программа стимулирования рождаемости, включающая в себя комплекс мер административной финансовой социальной поддержки молодой семьи.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351 была разработана и утверждена Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. [8].

Данная концепция разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации [1], федеральными законами [2–7] и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права в области народонаселения и с учетом отечественного и зарубежного опыта, определяются цели, принципы, задачи и основные направления политики Российской Федерации в области народонаселения на период до 2025 г.

Целями демографической политики Российской Федерации являются стабилизация численности населения на уровне 142–143 млн. человек и создание условий для ее роста к 2025 г. до 145 млн человек, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 г. до 70 лет, к 2025 г. – до 75 лет [8].

В основу демографической политики были положены следующие принципы.

1. Комплексность решения демографических задач. Мероприятия в данной сфере должны охватывать направления демографического развития (смертность, рождаемость и миграцию) в их взаимосвязи.

2. Концентрация на приоритетах. Выбор эффективных механизмов для решения наиболее проблемных вопросов.

3. Своевременное реагирование на демографические тенденции в текущий период.

4. Также должны учитываться региональные особенности демографического развития и подход к разработке и реализации региональных демографических программ.

5. Взаимодействие органов государственной власти с институтами гражданского общества.

6. Координация действий законодательных и исполнительных органов государственной власти на федеральном, региональном и муниципальном уровнях [8].

Также был принят ряд решений, направленных на укрепление института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений, направленные на:

1) развитие системы консультативной и психологической поддержки семьи в целях создания благоприятного внутрисемейного климата;

2) профилактику семейного неблагополучия;

3) социальную реабилитацию семей и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

4) подготовку и комплексное сопровождение семей, принимающих на воспитание детей, оставшихся без попечения родителей;

5) пропаганду ценностей семьи, имеющей нескольких детей, а также различных форм семейного устройства детей, оставшихся без попечения родителей, в целях формирования в обществе позитивного образа семьи;

6) реализацию комплекса мер по дальнейшему снижению числа преждевременного прерывания беременности (абортов);

4. Повышение обязательств родителей по обеспечению надлежащего уровня жизни и развития ребенка;

5) создание специализированной системы защиты прав детей, включая дальнейшее развитие института уполномоченных по правам ребенка в субъектах Российской Федерации;

6) внедрение в работу органов исполнительной власти и судебных органов современных технологий профилактики правонарушений, защиты прав детей.

Рассматривая тему социального обеспечения, можно вынести следующее, что социальное обеспечение занимает одно из ключевых мест в жизни общества, оно непосредственно зависит от развития экономики и теснейшим образом связано с политикой и социальным благополучием.

Также отметим, что виды и размер социального обеспечения постоянно изменяются и формируются по мере развития самой системы социального обеспечения в государстве.

Одной из мер, которая вводилась, стала материальная поддержка женщины, принявшей решение родить второго ребенка, стало предоставление в ее распоряжение первичного базового материнского капитала, что должно поддержать в первую очередь женщину-мать, повысить ее социальный статус.

Согласно данным Пенсионного Фонда России на 2020 г. из 10,9 млн семей, получивших сертификаты, использовали их в полном объеме только 6,5 млн человек, а именно:

- 1) на улучшение жилищных условий было направлено 2728,7 млрд. руб.;
- 2) на образование ушло 62,9 млрд. руб.;
- 3) на ежемесячные выплаты было направлено 28,2 млрд. руб.;
- 4) на накопительную пенсию матери направлено 1,2 млрд. руб.;
- 5) на детей-инвалидов – 0,017 млрд. руб.

Материнский (семейный) капитал позволяет решить проблемы российских семей, в том числе демографическую проблему страны. С каждым годом возможности направления материнского (семейного) капитала приобретают все большую актуальность и, прежде всего, это связано с желанием направления материнского капитала на образование детей.

В 2020 г. материнский (семейный) капитал индексировался по планируемой инфляции и составил 3 %, а в 2021 г. – 3,7 %. В 2022 г. размер материнского (семейного) капитала увеличился на 8,4 %, а в денежном эквиваленте на 53712,27 руб. [6].

До 1 февраля 2022 г. сумма государственной поддержки составляла 483 881,83 руб., а с 1 февраля 2022 г. она выросла до 524527,9 руб.

Социальное обеспечение занимает одно из ключевых мест в жизни общества; оно непосредственно зависит от развития экономики и теснейшим образом связано с политикой и социальным благополучием граждан [10].

Содержание социального обеспечения, его виды, размер постоянно изменяются и формируются по мере развития самой системы социального обеспечения (социальных гарантий) в государстве.

Регулирование отношений по социальному обеспечению осуществляется на основе принципов:

- 1) всеобщности социального обеспечения;
- 2) дифференциации видов, условий и уровня обеспечения;
- 3) трудового вклада, причин, нуждаемости и иных социально значимых обстоятельств;
- 4) гарантированности социальной помощи в случаях, когда человек нуждается в ней в силу обстоятельств, признаваемых социально значимыми.

Благодаря Федеральному Закону от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» семья, имеющая ребенка, получила право на дополнительные меры государственной поддержки, к которым можно отнести право на материнский (семейный) капитал [6].

Материнский (семейный) капитал – это мера государственной поддержки, которая предоставляется семьям, в которых с 2007 г. родился или был усыновлен второй ребенок (а также третий, четвертый и следующий ребенок, и это при том, если до этого право на материнский семейный капитал не возникало (таблица 1).

Таблица 1 – Размер материнского (семейного) капитала с 2007 по 2022 гг.

Годы	Величина материнского капитала
2022	693 144 руб. 10 коп. (за второго ребенка)
	524 527 руб. 90 коп. (за первого ребенка)
2021	639 431 руб. 83 коп. (за второго ребенка)
	483 881 руб. 83 коп. (за первого ребенка)
2020	616 617 руб. (за второго ребенка)
	466 617 руб. (за первого ребенка)
2015–2019 гг.	453 026 руб.
2014	429 408 руб.
2013	408 960 руб.
2012	387 640 руб.
2011	365 698 руб.
2010	343 378 руб.
2009	312 162 руб.
2008	276 250 руб.
2007	250 000 руб.

Обстоятельства, которые связаны с получением семейного капитала, регламентируются федеральным законом. Рассматривая данный закон, можно вынести следующее, что семья, в который есть ребенок, может претендовать на дополнительные меры государственной поддержки.

Семьи, в которых с 1 января 2020 г. появился ребенок, имеют право на данный капитал. В семьях, в которых, начиная с 2020 г. появился второй ребенок, материнский (семейный) капитал дополнительно увеличивается на 168 616 руб. 20 коп. [6].

Также семьям, в которых после 1 января 2020 г. родился третий ребенок или последующие дети, данный капитал устанавливается в размере 693144 руб. 10 коп, если ранее право на дополнительные меры государственной поддержки семей, имеющих детей, не возникало [6].

Рассматривая данный закон можно выделить следующее, что законодательство Российской Федерации для предоставления данной государственной поддержки основывается на Конституции Российской Федерации, общепризнанных принципах и нормах международного права, международных договорах Российской Федерации, других федеральных

законов, а также из издаваемых в соответствии с ними иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Также при рассмотрении данного закона стоит обратить внимание на статью четвертую, в которой говорится о лицах, имеющих право на дополнительные меры государственной поддержки. Для обеспечения учета лиц, имеющих право на дополнительные меры государственной поддержки, и реализации указанного права осуществляется ведение федерального регистра лиц, имеющих право на дополнительные меры государственной поддержки [5].

В федеральном регистре лиц, имеющих право на дополнительные меры государственной поддержки, аккумулируется необходимая информация следующего вида:

- 1) страховой номер индивидуального лицевого счета в системе обязательного пенсионного страхования;
- 2) фамилия, имя, отчество, а также фамилия, которая была у лица при рождении;
- 3) дата рождения;
- 4) пол;
- 5) серия и номер паспорта или данные иного документа, удостоверяющего личность, дата выдачи указанных документов, на основании которых в регистр включены соответствующие сведения, наименование выдавшего их органа;
- 6) дата включения в регистр;
- 7) сведения о детях (фамилия, имя, отчество, пол, дата и место рождения, реквизиты свидетельств о рождении, очередность рождения (усыновления), гражданство);
- 8) сведения о материнском (семейном) капитале (размере материнского (семейного) капитала, выбранном направлении (направлениях) распоряжения им и о его использовании);
- 9) сведения о прекращении права на дополнительные меры государственной поддержки.

Ведение в регистр осуществляется непосредственно Пенсионным фондом Российской Федерации и его территориальными органами. Это происходит в порядке, определяемом органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения и социального развития.

Также при рассмотрении федерального закона можно выделить то, что сертификат на материнский (семейный) капитал выдается:

1) женщинам, родившим (усыновившим) второго ребенка, начиная с 1 января 2007 г.;

2) женщинам, родившим (усыновившим) третьего ребенка или последующих детей начиная с 1 января 2007 г. Если ранее они не воспользовались правом на дополнительные меры государственной поддержки;

3) мужчинам, являющимся единственными усыновителями второго, третьего ребенка или последующих детей, ранее не воспользовавшихся правом на дополнительные меры государственной поддержки; если решение суда об усыновлении вступило в законную силу, начиная с 1 января 2007 г.;

4) женщинам, родившим (усыновившим) первого ребенка, начиная с 1 января 2020 г.;

5) мужчинам, являющимся единственными усыновителями первого ребенка, ранее не воспользовавшимся правом на дополнительные меры государственной поддержки; если решение суда об усыновлении вступило в законную силу, начиная с 1 января 2020 г.

Также данные лица имеют право обратиться за получением государственного сертификата на семейный капитал: через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (далее – многофункциональный центр); в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации.

Получить семейный капитал можно на бумажном носителе или в форме электронного документа (далее – сертификат) путем подачи заявления со всеми необходимыми документами либо получить сертификат в заявительном порядке

в любое время после возникновения права на дополнительные меры государственной поддержки.

Получение сертификата осуществляется в несколько этапов:

- 1) подготовка необходимых документов;
- 2) направление в Пенсионный фонд Российской Федерации заявления установленной формы, удостоверения личности заявителя и свидетельств о рождении детей;
- 3) запрос фондом иных необходимых документов в рамках межведомственного взаимодействия;
- 4) рассмотрение заявления по существу;
- 5) принятие решения;
- 6) выдача сертификата или отказ в его выдаче.

Решение о выдаче либо об отказе в выдаче сертификата выносится территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации на основании поступивших сведений.

Для того чтобы понять, куда можно направить средства материнского (семейного) капитала, стоит обратиться к федеральному закону. В нем разъясняется, что средства материнского (семейного) капитала могут направляться на следующие цели.

1. Образование детей. При рассмотрении этого варианта направления следует учесть то, что на дату начала обучения ребенок должен быть не старше 25 лет и образовательная организация должна находиться на территории России и иметь право на оказание соответствующих образовательных услуг.

2. Улучшение жилищных условий семьи. При рассмотрении данного варианта направления средств также стоит учесть, что при направлении средств на приобретение жилого помещения данное помещение должно находиться на территории Российской Федерации. При направлении средств на ремонт жилого помещения применительно к распоряжению материнским капиталом улучшением жилищных условий не считается. При направлении средств материнского (семейного) капитала нельзя использовать данные средства для

приобретения жилого помещения, признанного непригодным для проживания. Благодаря средствам материнского (семейного) капитала невозможно погасить кредит за такое жилье.

3. Формирование накопительной части пенсии матери. При рассмотрении лицом варианта направления материнского (семейного) капитала следует учесть то, что данный капитал может быть включен в состав пенсионных накоплений и передан в доверительное управление управляющей компании или в негосударственный пенсионный фонд.

4. Социальную адаптацию и интеграцию в общество детей-инвалидов. При рассмотрении данного варианта направления средств также стоит учесть, что средства из материнского (семейного) капитала можно направить на компенсацию затрат на определенные виды товаров и услуг, благодаря которым будет проводиться социальная адаптация и интеграция детей-инвалидов в общество. Однако имеются и ограничения – средства материнского (семейного) капитала нельзя направить на медицинские услуги, на реабилитационные мероприятия, технические средства реабилитации и услуги, технические средства реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду за счет средств федерального бюджета.

5. Получение ежемесячной выплаты в соответствии с Федеральным Законом № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей» [6].

Направление средств материнского (семейного) капитала на образование любого из детей можно: ребенку, в связи с рождением которого выдан сертификат; ребенку исполнится три года.

Исключение могут составлять дошкольные образовательные организации, поэтому при направлении материнского (семейного) капитала можно будет сразу распорядиться после рождения ребенка, вследствие данного события дается право на сертификат [11].

При рассмотрении возможности направления средств материнского (семейного) капитала на образование ребенка приводится перечень, куда могут быть направлены средства данного капитала.

1. Оплата платных образовательных услуг, которые связаны с образовательными программами.
2. Оплата содержания ребенка, такие как уход и присмотр, который будет производиться за ребенком в организации
3. Оплата при использовании жилым помещением в общежитии в период обучения ребенка [9].

Лицу, которое желает распорядиться материнским (семейным) капиталом на улучшение жилищных условий, можно воспользоваться этим правом, когда ребенку исполнилось три года, и вследствие чего возникло право на дополнительные меры государственной поддержки.

Исключением для направления средств данного капитала являются:

- 1) когда направление данного капитала на уплату первоначального взноса по жилищному кредиту или же займу;
- 2) когда направление средств капитала на погашение жилищных кредитов и займов.

При таком случае использовать материнский (семейный) капитал можно будет сразу после рождения ребенка. Когда лицо заявляет желание направить средства материнского (семейного) капитала на улучшение жилищных условий, данные средства могут пойти на: приобретение жилого помещения; строительство или реконструкция объекта индивидуального жилищного; строительство (ИЖС) с привлечением строительной организации; строительство без привлечения строительной организации; компенсацию затрат за построенный или реконструированный объект индивидуального жилищного строительства; уплата первоначального взноса при получении кредита (займа), в том числе ипотечного, на приобретение или строительство жилья; погашение основного долга и уплата процентов по кредитам или займам на приобретение или строительство жилья, в том числе ипотечного; погашение ранее предоставленного кредита (займа) на приобретение или строительство жилья; уплата цены по договору участия в долевом строительстве.

При рассмотрении варианта направления средств материнского (семейного) капитала на пенсию матери. Данные средства либо часть этих средства по заявлению женщины, которая получила сертификат, могут быть включены. В состав средств пенсионных накоплений. Переданы в доверительное управление управляющей компании или в негосударственный пенсионный фонд.

В Российской Федерации утверждены три варианта получения средств материнского (семейного) капитала после выхода на пенсию.

1. В виде срочной пенсионной выплаты. При выборе данного варианта продолжительность такой выплаты определяет сама владелица сертификата.

Назначается и выплачивается, в том числе, за счет средств, направленных на формирование накопительной пенсии, и дохода от их инвестирования.

2. В виде накопительной пенсии.

При выборе данного варианта пенсия выплачивается ежемесячно и пожизненно. Размер ежемесячной выплаты определяется с учетом ожидаемого периода выплаты пенсии.

3. В виде единовременной выплаты.

При выборе данного варианта размер накопительной пенсии составляет 5 процентов и менее по отношению к сумме размера страховой пенсии по старости, в том числе с учетом фиксированной выплаты, и размера накопительной пенсии, рассчитанных по состоянию на день назначения накопительной пенсии.

Также данная выплата устанавливается для граждан: получающих страховую пенсию по инвалидности или по случаю потери кормильца; получающих пенсию по государственному пенсионному обеспечению, которые при достижении общеустановленного пенсионного возраста не приобрели право на установление страховой пенсии по старости из-за отсутствия необходимого страхового стажа или суммы пенсионных коэффициентов.

Проблемы, связанные с получением и направлением средств материнского (семейного) капитала в Российской Федерации, складываются из определенных

событий общественной жизни, иногда не может быть обосновано теоретическим данными, к числу которых можно отнести проблему реализации материнского (семейного) капитала на обучение детей.

Рассматривая данную проблему, нужно обратить внимание на то, что по состоянию на 2022 г. большое количество семей (приблизительно 20 % от общего количества получивших сертификаты), вообще не воспользовались им для направления на обучение детей. И это, несмотря на то, что с момента вступления в силу Федерального Закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», то есть с 2007 г., направления использования материнского (семейного) капитала дополнялись и изменялись по сравнению с первоначальной редакцией данного закона [6].

Исходя из этого, можно предложить следующие пути решения данной проблемы: расширить область использования средств материнского (семейного) капитала. Например, на приобретение униформы для семей с низким уровнем доходов, если ношение униформы является обязательным условием образовательного учреждения и т.д.

Следующая проблема, которая требует законодательного решения, связана с имеющимися фактами мошенничества при направлении средств материнского (семейного) капитала на обучение детей.

Проблема мошенничества в сфере материнского (семейного) капитала является распространенной, поскольку граждане подают заявление о выдаче им средств материнского (семейного) капитала на образование детей и направляют эти средства в организации, которые потом обналичивают и делят деньги между организацией и гражданином.

Количество поданных документов на выдачу сертификата для направления материнского (семейного) капитал на обучение на примере ГУ-ГУ ПФ РФ № 3 по г. Москве и Московской области за период 2016–2022 гг. (таблица 2).

Таблица 2 – Количество поданных документов на выдачу сертификата для направления материнского (семейного) капитала на обучение

Период	Количество поданных заявлений на получение сертификата	Количество выданных сертификатов	Количество отказов в выдаче сертификата
2016	1298	1276	22
2017	1365	1340	25
2018	1478	1455	23
2019	1344	1324	20
2020	1532	1508	28
2021	1212	1181	31
2022	1556	1520	36

Для решения данной проблемы предлагается ужесточить наказание тем гражданам, которые с помощью мошенничества присвоили себе средства материнского (семейного) капитала, например, законодательно предусмотреть возвращение средств материнского (семейного) капитала, выплаченных Пенсионным фондом Российской Федерации, обратно с наложением штрафа в 2-х кратном размере от полученной незаконным путем суммы.

Проблема информирования населения о конкретных условиях получения и сроков действия программы материнского (семейного) капитала на обучение детей.

Большинство граждан не имеют полной информации о том, на какие социальные пособия и выплаты они могут претендовать. Например, проводилась индексация материнского (семейного) капитала в 2021 г. Материнский семейный капитал составлял 483881,83 руб. на первого ребенка, а на второго 639431,83 руб., но после индексации в 2022 г. материнский (семейный) капитал увеличился: на первого ребенка выделялось 524,5 тыс. руб., а на второго 693,1 тыс. руб.

Подводя итог, отметим, что материнский (семейный) капитал является одним из направлений деятельности Российской Федерации по улучшению демографической ситуации в стране. Принят ряд документов, которые

регламентируют деятельность государства в отношении демографической ситуации:

Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ;

Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» 01.04.1996 № 27-ФЗ;

Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 № 178-ФЗ;

Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ;

Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» 29.12.2006 № 256-ФЗ;

Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г.» от 09.10.2007 № 1351;

Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на получение образования ребенком (детьми) и осуществление иных связанных с получением образования ребенком (детьми) расходов» от 24.12.2007 № 926.

В соответствии с действующим законодательством средства материнского (семейного) капитала могут быть направлены полностью или частично на следующие направления: образование детей; улучшение жилищных условий семьи; формирование накопительной части пенсии матери; социальную адаптацию и интеграцию в общество детей-инвалидов; получение ежемесячной выплаты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=lrrops2mxdq781641105

2. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/?ysclid=lrptcr86d517910575

3. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

[Электронный ресурс]. Режим доступа:
<https://base.garant.ru/10106192/?ysclid=lropurl9vs293634573>

4. Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 № 178-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23735/?ysclid=lropvoh1pf934800194

5. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». [Электронный ресурс]. Режим доступа:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/?ysclid=lropwn9sur854257010

6. Федеральный закон от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей». [Электронный ресурс]. Режим доступа:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64872/?ysclid=lropxuus5e370240869

7. Федеральный закон от 28.12.2017 № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей». [Электронный ресурс]. Режим доступа:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286470/?ysclid=lropz17je4603699368

8. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351. «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г.» [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<http://www.kremlin.ru/acts/bank/26299>

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 926 «Об утверждении Правил направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на получение образования ребенком (детьми) и осуществление иных связанных с получением образования ребенком (детьми) расходов». [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<https://base.garant.ru/12158041/?ysclid=lroq2iwmdh161522008>

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.04.2016 № 380 «О Правилах направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на приобретение товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов, путем компенсации затрат на приобретение таких товаров и услуг». [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<https://base.garant.ru/71393672/?ysclid=lroq4mk4ak102161776>

11. Право социального обеспечения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Под ред. М. В. Филипповой. М.: Юрайт, 2020. 406 с.

12. Право социального обеспечения: в 2 т. Т. 1. / Под общ. ред. Ю. П. Орловского. М.: Юрайт, 2020. 135 с.

13. Дементьева И. В. Право социального обеспечения. Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. 192 с.

Глава 17. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В. К. Мамедов, Ю. Б. Голикова

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

В последние годы в России возросло внимание общественности к проблемам молодежи, проводятся мероприятия по оказанию молодежи практической помощи в социализации. Однако пока не создано условий для осуществления долговременной эффективной молодежной политики. Нынешнее положение большей части молодых россиян вызывает серьезную тревогу.

Продолжающееся социальное расслоение в молодежной среде, трудности с трудоустройством и получением хорошо оплачиваемой работы, утеря равных шансов на получение образовательных, медицинских, социально-бытовых и других социальных услуг, возрастающее различие взглядов среди молодежи по мировоззренческим, политическим и культурным вопросам, рост преступности, распространение наркомании ведет к духовному и экономическому обнищанию подрастающего поколения, его нравственной и физической деградации. Такая ситуация требует формирования и реализации эффективной молодежной политики, направленной на решение проблем молодежи [2, с. 276].

Молодежь является важным ресурсом для развития муниципальных образований, однако эффективная молодежная политика не всегда реализуется в полной мере.

Рассмотрим некоторые актуальные проблемы, которые усложняют развитие молодежной политики и возможные способы их решения.

Ограниченное участие молодежи в принятии решений на муниципальном уровне – молодые люди не всегда имеют возможность участвовать в процессах принятия решений, затрагивающих их интересы. Это может вызывать недоверие к органам местной власти и отсутствие активности молодежи в принятии мер, направленных на решение проблем муниципалитета. Один из способов решения этой проблемы – создание молодежных советов, которые будут работать в

составе муниципальной администрации и принимать участие в процессах принятия решений.

Недостаток поддержки молодежных инициатив и проектов, которые часто не получают достаточной финансовой и информационной поддержки от муниципальных органов. Это может привести к их неэффективности и ограничить развитие молодежных потенциалов. Один из способов решения данной проблемы – создание финансовых и информационных механизмов поддержки молодежных инициатив.

Отсутствие системы подготовки молодежи к рынку труда. Молодые люди часто сталкиваются с проблемами при поиске работы из-за низких квалификационных требований или отсутствия возможностей получения необходимого образования и подготовки. Это может ограничивать их карьерный рост и развитие. Один из способов решения данной проблемы – создание интегрированной системы профессионального образования, ориентированной на реальные потребности рынка труда.

Недостаточная координация деятельности институтов и организаций. Множество проектов и программ, связанных с молодежью, часто не имеют четкой стратегии и ориентированы на узкую группу молодежи. Это может вызывать неэффективность программ, инициатив и проектов, а также повторение одних и тех же задач несколькими организациями. Один из способов решения данной проблемы – создание межведомственного координационного совета, который будет отвечать за координацию деятельности всех институтов и организаций, занимающихся молодежной политикой [4, с. 201].

Таким образом, развитие молодежной политики на муниципальном уровне требует решения ряда актуальных проблем. Решение этих проблем может осуществляться путем создания молодежных советов, финансовых и информационных механизмов поддержки молодежных инициатив, интегрированной системы профессионального образования и координационного совета.

Только объединив усилия всех, кто участвует в разработке и реализации молодежной политики, можно успешно решить многочисленные и подчас очень сложные молодежные проблемы, которые проявляются как на муниципальном, так и на региональном и общероссийском уровне.

Субъектами государственной молодежной политики в Российской Федерации выступают органы государственной власти, органы местного самоуправления, работодатели, общественные объединения, другие юридические и физические лица, осуществляющие деятельность по созданию необходимых условий для жизни молодежи, ее образования, воспитания и развития. Полномочия федеральных органов, органов государственной власти и местного самоуправления в области молодежной политики представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Полномочия в области молодежной политики [1, с. 187]

Кроме того, в рамках реализации приоритетных национальных проектов государство оказывает поддержку инициативной, способной, талантливой молодежи. Выявить таких лидеров позволяют открытые и прозрачные конкурсные процедуры, проводимые в муниципальных образованиях, с участием гражданских институтов [3, с. 158].

Развитие молодежной политики на муниципальном уровне требует решения ряда актуальных проблем, решение которых может осуществляться путем создания молодежных советов, финансовых и информационных механизмов поддержки молодежных инициатив, интегрированной системы профессионального образования и координационного совета.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственное и муниципальное управление: реализация реформ: учеб. пособие / В. С. Мокрый, А. А. Сапожников, О. С. Семкина; Под ред. А. А. Сапожникова. М.: Кнорус, 2018. 216 с.
2. *Егорова Н. Н., Заруба Н. А., Тумин В. М.* Формирование современной маркетинговой стратегии управления территорией с «моноэкономикой» // Устойчивое развитие социально-экономических систем: наука и практика. Материалы III Международной научно-практической конференции / Под ред. Ю. С. Руденко, Л. Г. Руденко. М., 2016. С. 276–282.
3. *Егорова Н. Н.* Проблемы и перспективы диверсификационного управления регионом в условиях инновационного развития экономики // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: сборник научных статей 4-й Международной научно-практической конференции: в 2-х томах / Ответственный редактор А. А. Горохов. М., 2014. С. 158–162.
4. Система муниципального управления: учебник для вузов / Под ред. В. Б. Зотова. М.: Феникс, 2010. 720 с.
5. Молодежная политика в регионе: проблемы и перспективы: Межвузовский круглый стол / Под общ. ред. проф. А. А. Харченко. Кемерово: Кузбассвуиздат, 2012. 244 с.

Глава 18. РЕШЕНИЕ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

А. М. Махотин, Ю. Б. Голикова

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

Решение проблем по выполнению правильной системы финансирования области жилищно-коммунальных связей требует углубленного и усиленного внимания. В большей мере группа функционирования ЖКХ состоит из общего ведения местного самоуправления и непосредственно воздействует на уровень и качество жизни многих граждан муниципальных образований. На данный момент область отношений становится запуском регулярного социального напряжения и социальных проблем, которые связаны с многими сферами. Для примера ниже представлена блок-схема на рисунке 1:

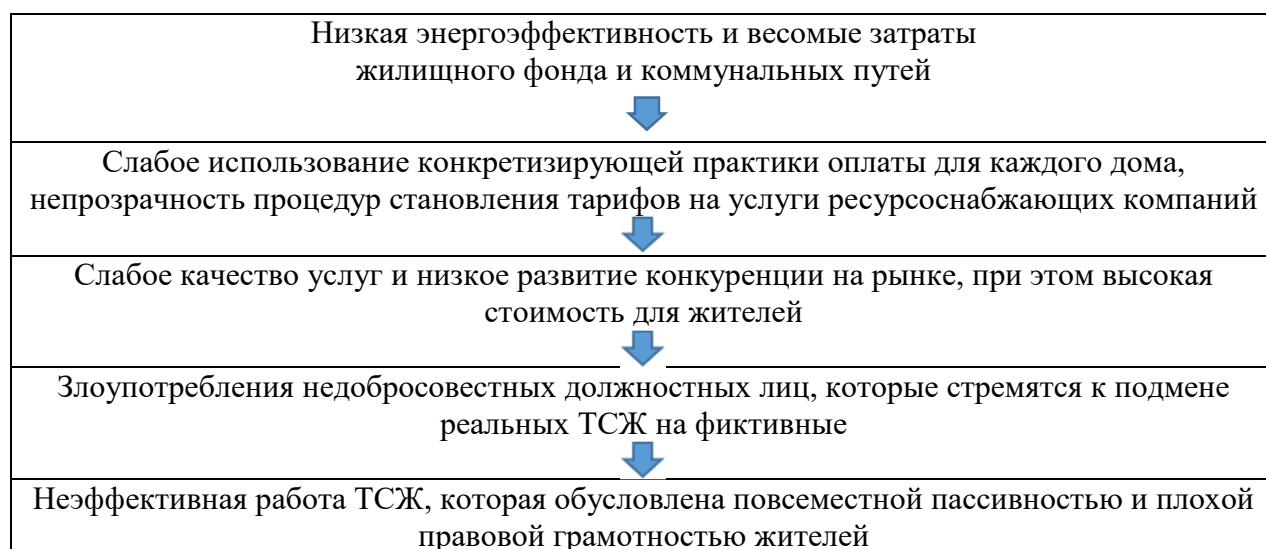


Рисунок 1 – Блок-схема «Главные проблемы»

Ко всему этому муниципальные сферы не имеют действительных и надежных финансовых возможностей для решения большинства проблем данного уровня, также не имеют возможностей в организации контроля и управления в этой сфере.

Конкретные решения требуют вопросы высокого износа главных фондов коммунальной инфраструктуры и недостаточно хорошего качества обслуживания многоквартирных домов, что влечет за собой падение качества и

удобства проживания в них населения. Естественно, возможен и положительный эффект от работы Фонда содействия реформированию ЖКХ. За счет средств консолидированных бюджетов субъектов страны в основном и происходит капитальный ремонт многоквартирных домов. Данный капитальный ремонт выполняется в минимально необходимых объемах. При этом почти никогда не ставится цель повышения уровня эффективности ресурсов, уменьшения потерь и увеличения уровня благоустройства дома при выполнении его реконструкции. В итоге получим дома, которые не соответствуют требованиям качества [1, с. 77].

Для того чтобы выйти из конкретной ситуации утверждены программы модернизации ЖКХ с акцентом на сплочение ресурсов и запуск комплексного действия модернизации ЖКХ, а также объединения с другими планами инфраструктурного развития, капитального ремонта жилого фонда. Одна из важнейших задач – поменять ситуацию колоссально:

- улучшение конкурентных отношений в области управления и обслуживания жилищного фонда (выпуск новейших ТСЖ и управляющих организаций);
- улучшение управления имущественным комплексом коммунальной области в основе частно-муниципального государственного партнерства, вовлечение в дело бизнеса;
- улучшение в монетизации прав населения;
- развитие системы ресурсов и энергосбережения (приборы учета).

Добавим, что необходимы глубокие изменения характера общественных отношений в сфере коммунального хозяйства. Будет целесообразным инициировать целевой государственный заказ на проекты модернизации инфраструктуры, а также распространение механизмов государственных гарантий инвестиций в сферу муниципальных образований и в межмуниципальные инфраструктурные проекты.

Возможно также выделить, что в данное время не определены механизмы дальнейшей, после окончания сроков работы фонда, государственной поддержки

собственников помещений в проведении капитальных ремонтов многоквартирных домов и улучшения коммунальной инфраструктуры муниципальных образований [2, с. 173].

В этой области конкретного внимания требуют вопросы межбюджетных взаимоотношений. Например, при создании бюджета субъекта Российской Федерации на очередной финансовый год в расчетах потребности муниципального образования в финансовых средствах, затраты на капитальный ремонт муниципального имущества не принимаются во внимание. Доходы от сдачи такого имущества в аренду согласовываются в общей сумме доходов бюджета муниципального образования, которые направляются на финансирование расходов (на содержание учреждений, благоустройство и иные учтенные в расчете организаций), утвержденных в соответствии с низкой бюджетной возможности.

Не меньшего внимания требует решение вопроса ремонта другого муниципального имущества в сфере ЖКХ: теплотрасс, котельных и водопроводов, так как в композиции реальных тарифов соответствующие средства в достаточном объеме не производятся.

Другой важный момент, не способствующий помощи в финансовом обеспечении полномочий муниципалитетов в сфере жилищно-коммунального хозяйства, – действующая методика анализа финансовых потребностей муниципальных образований, которая уравнивает бюджетный уровень обеспеченности. Выбранная методика не усваивает именно поднятие ценовой политики на коммунальные затраты. Поднятие цен на тарифы на коммунальные услуги по теплу и электрической энергии во многом выше роста тарифов, рассчитанных по вышеупомянутой методике. Данная методика содержит понижающие коэффициенты к утвержденным нормам по некоторым обязанностям. Так, при использовании заниженных коэффициентов по капитальному ремонту муниципального жилищного фонда нормативные расходы приходятся на 54 %, а по капитальному ремонту дорог и их содержанию – на 96 %.

Муниципальное имущество почти невозможно привести в норму за счет денежных средств местного бюджета, что является противоречием с обязанностью собственника производить капитальный ремонт.

Еще одной проблемой, которая в той или иной степени может тормозить эффективное развитие в сфере жилищно-коммунального хозяйства, является непрозрачность процедур установления оплат на услуги снабжающих ресурсами организаций, что сказывается на необоснованном возрастании цены на коммунальные услуги, что будет превышать возможности по доходам собственников. Это можно подтвердить опросом граждан России по итогам 3 квартала 2021 г., который был проведен Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), представленном на рисунке 2.

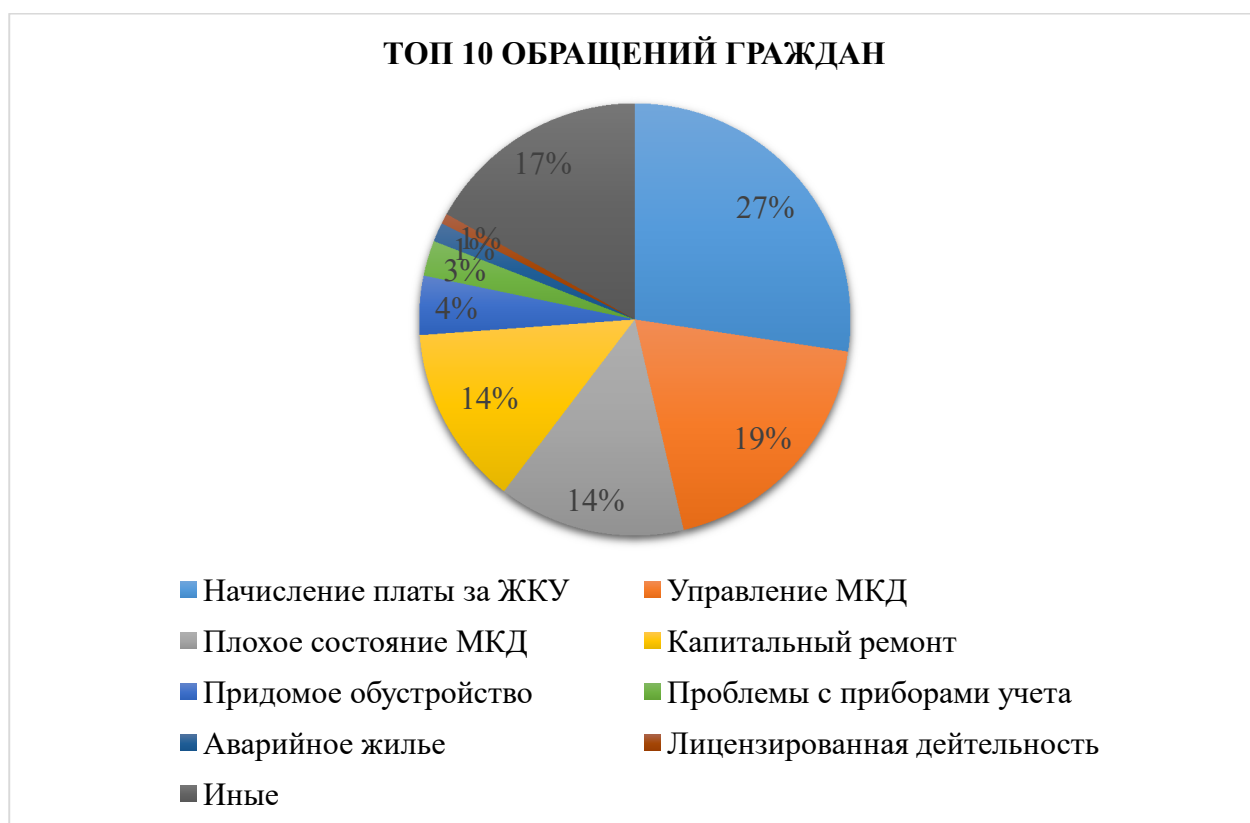


Рисунок 2 – Что больше всего беспокоит граждан Российской Федерации в ЖКХ по итогам 2021 г.

Заметим, что из-за низкой конкуренции в области управляющих компаний создается достаточно низкое качество, которое предоставляется для населения, и поддерживается высокая стоимость.

Проблемой при реализации полномочий муниципалитетов является отсутствие действенного контроля со стороны муниципальных образований за

деятельностью организаций, осуществляющих эксплуатацию и обслуживание общего имущества в многоквартирном доме, что является следствием отсутствия у муниципалитетов реальных рычагов влияния на все эти организации [3].

Заметим, что, используя только финансирование бюджетов большинства уровней не поможет решить все проблемные ситуации. Государственно-муниципальное частное партнерство стало важнейшим инструментом развития муниципальной, прежде всего, жилищно-коммунальной инфраструктуры.

Важнейшим условием для развития жилищно-коммунальной инфраструктуры муниципальных образований является вхождение исключительных инвестиций. Успех государственно-муниципального частного сотрудничества на территории муниципальных образований требует сбора всех усилий органов власти на большинстве уровней. Важно, чтобы на федеральном и региональном уровне были приняты сопутствующие законы и акты, проанализированы и внедрены программы, которые будут заниматься непосредственно взаимодействием и налаживанием контактов между муниципальными образованиями и бизнесом.

Важной основой данных программ должно стать образование и развитие должностных лиц местного самоуправления и муниципальных работников, коммуникации органов местного самоуправления о круге подходящих инвесторов, о разработках с ними, опыте различных муниципалитетов по исполнению инвестиционных задач, развитие реестров и баз, которые будут доступны всем, для инвестиционных задач и проектов, методическая основа органов местного самоуправления в этой области, как на этапе закладывания инвестиционных задач, так и на этапе их выполнения. Муниципальные организации и объединения также должны вносить значительный вклад в самую суть процесса создания публично-частного партнерства на местном уровне [4, с. 235].

Значительно важным становится внесение в жилищное законодательство соответствующих норм, которые располагают к расширению рынка арендного жилья, авансирование государством на ставки ипотечного долга, увеличение

возможностей муниципальных образований по созданию муниципального жилья, а также запуск форм жилищной кооперации как организационно-правовой формы владения и распоряжения жилыми участками.

Чтобы не было способов для выселения несовершеннолетних из жилых помещений «на улицу», значимо создать соответствующие поправки в нормы проекта федерального закона № 47538-6 «О внесении изменений в части первую, вторую, третью и четвертую Гражданского кодекса Российской Федерации, а также в отдельные законодательные акты Российской Федерации», исключающие возможность выселения ребенка при совершении сделок с жильем, в порядке реализации залога и т.п. [5, с. 56].

Контролирование ситуации и формулирование задач и целей в данной сфере, а также реализация мероприятий по повышению квалификаций и обмену опытом для руководителей и населения является важнейшим направлением деятельности всероссийского совета местного самоуправления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бобровская Н. И.* Современная модель системы муниципального управления ЖКХ в России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2019. № 4. С. 77–85
2. *Кошечев В. А., Цветков Ю. А., Вишинецкая А. И.* Элементы цифровой экономики в жилищно-коммунальном хозяйстве // Вестник гражданских инженеров. 2019. № 2 (73). С. 173–179.
3. *Плаксин А. В.* Деятельность государственных и муниципальных организаций на рынке жилищно-коммунального хозяйства как фактор устранения конкуренции и причины роста тарифов на коммунальные ресурсы // Международный научный журнал «Синергия наук». 2019. [Электронный ресурс]. URL: <http://synergy-journal.ru/archive/article3410>
4. *Симионов Ю. Ф.* Жилищно-коммунальное хозяйство. Справочник. Ростов-на-Дону: Феникс: MapT, 2019. 286 с.
5. *Юматов А. С.* Методологические аспекты использования цифровой платформы «государственная информационная система жилищно-коммунального хозяйства» // Социум и власть. 2019. № 2 (76). С. 56–70.

Глава 19. ВЛИЯНИЕ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

С. Б. Раджапова

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

Предприятия для обеспечения устойчивого положения на рынке должны приспосабливаться к внешним условиям, что порождает большое количество управленческих проблем. Неопределенность среды ставит перед руководителями задачу по совершенствованию организационной структуры предприятия. Данная процедура может проходить осознанно или нет, но она является необходимым условием повышения устойчивого развития предприятия.

Экономическая и социальная нестабильность в мире и в нашей стране, постоянные изменения конъюнктуры на внешнем и внутреннем рынках создают такие условия, при которых руководители предприятий, оценивая перспективы развития, ищут новые рынки сбыта, новые пути совершенствования деятельности. Постоянные изменения во внешней среде предприятия приводят к необходимости корректировки целей развития и выбора новой стратегии. Как правило, это приводит к изменению самой организации: меняется система управления, внедряются новые технологии, повышается роль человека в производственном процессе как основного фактора развития и т. д.

Эффективность деятельности предприятия зависит от большого количества факторов. Их значение сводится к тому, что на их основе можно моделировать и корректировать деятельность предприятия и осуществлять поиск резервов для улучшения его деятельности [1, с. 35].

Существует множество классификаций факторов, которые оказывают влияние на эффективность работы предприятия. Важную роль играет деление на внутренние и внешние.

Внешняя среда – это совокупность изменяющихся факторов и условий, на которые организация не способна повлиять, но которые напрямую или косвенно оказывают на нее положительное или отрицательное воздействие.

Факторы внешней среды делятся на факторы прямого и косвенного воздействия (рисунок 1).



Рисунок 1 – Факторы внешней среды эффективности деятельности предприятия [1, с. 37]

Среда косвенного воздействия состоит из факторов, которые не оказывают прямого и немедленного воздействия на деятельность организации: состояние экономики страны, технологический прогресс, социокультурные факторы, политические факторы, отношения с местным населением, события международной сферы.

Потребители (покупатели) – лица, заинтересованные в производимых организацией продуктах, работах или услугах [4, с. 51].

Конкуренты – это компании, предлагающие аналогичные товары (услуги, работы), а также производители их заменителей.

Поставщики – организации, обеспечивающие поставки сырья на предприятия. Оценивая влияние факторов внешней среды, можно дать ответы на

ряд вопросов: с какими проблемами может столкнуться предприятие, осуществляя свою деятельность; как возможные изменения во внешней среде могут повлиять на его бизнес; как будет изменяться поведение внешней среды [2, с. 74].

Оценивая влияние социально-экономических тенденций во внешней среде, необходимо понимать, что именно социально-экономические условия выступают по отношению к предприятиям как причина и условие ограничения (или возможности расширения) деятельности и как предпосылка, обуславливающая необходимость изменений на предприятии.

Наиболее важными являются несколько аспектов макросреды, динамические изменения которых способны существенно повлиять на сферу производства – инфляция, уровень занятости, экономический рост и налогообложение.

Наиболее важными являются несколько аспектов макросреды, динамические изменения которых способны существенно повлиять на сферу производства: инфляция; уровень занятости; экономический рост; налогообложение.

В целях обеспечения эффективности деятельности предприятия под воздействием факторов внешней среды необходимо осуществлять такие мероприятия, как: своевременное реагирование на изменения во внешней среде; постоянный мониторинг и анализ факторов; прогноз возможных тенденций и ситуаций развития событий [3, с. 41].

Таким образом, определение влияния факторов внешней среды является важным аспектом в деятельности предприятия. В степени воздействия этих факторов немаловажную роль играет компетентность и профессионализм руководителей, которые своевременно смогут выявить резервы производства, аргументировать управленческие решения, а также сделать обоснованный вывод о результатах деятельности предприятия. Для достижения эффективного функционирования предприятия и его непрерывного развития в условиях

изменяющейся среды, необходимо осуществление комплексного анализа с учетом его индивидуальных особенностей.

Только при этом условии можно рассчитывать на успешность принимаемых управленческих решений в отношении обеспечения эффективности деятельности предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дорофеева В. В. Методика факторной оценки влияния внешней среды на деятельность предприятий // Дискуссия. 2019. № 5-6. С. 35–36.

2. Лхасаранова О. М. Оценка влияния факторов внешней среды на деятельность предприятия // МНСК-2018: Экономика. Материалы 56-й Международной научной студенческой конференции (Новосибирск, 22–27 апреля 2018 г.). Новосибирск: Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, 2018. С. 74–75.

3. Тимофеева Т. А. Анализ воздействия факторов внешней среды на современное предприятие // Молодой ученый, 2019. № 36 (274). С. 41–44.

4. Ярошенко Я. В., Мельникова Е. П., Горбанев С. В. Оценка влияния факторов внутренней и внешней среды на обеспечение эффективной деятельности предприятия // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты. В 3-х частях. (Горловка, 20 марта 2020 г.) / Отв. редакторы Е. П. Мельникова, Е. Ю. Руднева, О. Л. Дариенко. Горловка: Донецкий национальный технический университет, 2020. С. 50–55.

Глава 20. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ МОЛОДЕЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

А. С. Семеняк, Ю. Б. Голикова

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

Молодежные социальные конкурсы, соревнования и программы сильно связаны с личностным развитием, так как человек в течение всей своей жизни проходит процесс накопления опыта и знаний, позволяющий выполнять определенную социальную роль, то есть процесс создания личности. В «Концепции развития основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г.» справедливо подчеркивается, что в Российской Федерации до настоящего времени не создана эффективная система развития кадрового потенциала молодежной политики [1].

В связи с этим возникает потребность в разработке модели социальной программы «Молодежь» как на федеральном и региональном уровнях, так и на местах. В последние годы внедряется практика разработки концепций и стратегий кадровой политики, принципов и методов управления персоналом в молодежной сфере.

На сегодняшний день разрабатывают и внедряют молодежные политики на предприятиях в качестве отдельного направления, что может привести к импульсу мотивации работы молодых сотрудников и благополучной адаптации к профессиональной деятельности. Итак, стоит сказать, что главная цель молодежной политики на предприятиях заключается в том, чтобы закрепить молодежь на предприятии, снизить стартовые затраты на прием, адаптацию новых рабочих.

Основная задача программы – создать условия и возможности успешного социального развития трудящейся молодежи благодаря эффективному социально-экономическому саморазвитию ее потенциала, направленному на инновационное социально-экономическое развитие региона, а именно:

- создать правовые, социально-экономические условия для реализации молодых работников своих профессиональных потенциалов, социального развития, саморазвития, участия молодых людей в общественных и профессиональных мероприятиях;
- профессиональное воспитание, образование и адаптация трудящейся молодежи к производству, создание условия для полной профессиональной самореализации;
- обеспечить карьерный рост молодых сотрудников, способствующих повышению социального статуса и решению жилищных вопросов;
- реализовать общественно значимую инициативу и общественно полезную деятельность молодежи и молодежные организации;
- реализация инновационного потенциала молодежи;
- формирование условий полного включения молодежи в политическую, социальную, экономическую и культурную жизнь общества, включая современные информационные технологии;
- расширить возможности молодых людей в выборе своего профессионального пути; содействие культурному, духовному и физическому развитию молодежи [1].

Целью разработки модели социальной программы «Молодежь» является формирование механизма устойчивого развития данной сферы, обеспечивающего ее соответствие современным социальным, политическим и экономическим потребностям развития страны, запросам молодых людей и общества на основе обеспечения доступности и высокого качества услуг молодежи, возможности реализации и поддержки молодежных инициатив, создания условий для интеллектуального, нравственного, физического, эстетического развития личности молодого человека.

Актуальность программы «Молодежь» состоит в том, что необходимо развивать потенциал молодых профессионалов, которые могут стать катализатором развития предприятия, организации. Благодаря молодежным социальным проектам и программам в организации решается вопрос о

привлечении, адаптации, развитии молодежи для того, чтобы содействовать созданию эффективного, конкурентоспособного и в целом экономического благополучия государства.

Для реализации данной программы необходимо разработать предложения и рекомендации по улучшению эффективности осуществления в организации молодежных социальных программ, для этого необходимо:

- ознакомиться с теоретическими аспектами молодежного социального проекта и программы;
- рассмотрение особенностей реализации в организации молодежного социального проекта и программ;
- сравнить подходы к оценке эффективности осуществления молодежных программ в организациях;
- выявление проблемных зон в эффективности осуществления молодежной социальной и программ;
- разработать предложения и рекомендации по осуществлению и улучшению эффективности осуществления молодежной социальной программы в организациях [3, с.673].

Для того, чтобы достичь поставленной цели, предлагается решать следующие задачи:

- 1) формирование информационной среды, ориентирующей работающую молодежь на профессиональный рост;
- 2) формирование социальной системы партнерства для решения задач поддержки трудящихся;
- 3) создание системы непрерывных образовательных учреждений для трудовой молодежи;
- 4) формирование программ поддержки молодых семей;
- 5) содействие закреплению молодежи на сельских территориях;
- 6) создание программы поддержки различной возрастной группы трудящихся.

В планировании и реализации программы всегда возникают три главных вопроса: сколько времени потребуется, сколько это будет стоить и соответствует ли итоговый результат, который был намечен.

Надо отметить, что результативная молодежная политика на этапе разработки наиболее тщательно связана с реальностью самого проектного направления в этом случае, разрабатываемого программного направления. Реалистичность определяется путем предварительного анализа соответствия проекта и внутренних условий реализации программ. Для того, чтобы определить эффективность реализации молодежных программ, необходима система мониторинга эффективности их реализации. Эффективность – это понятие, которое обозначает соотношение затраты и результата.

Выделяют финансовую, социально-экономическую, культурно-этическую, управленческую эффективность [2, с. 34]. Для определения эффективности реализации проектов молодежи на предприятиях проводится анализ объективного и субъективного показателя. К объективным показателям, как правило, относят:

- текучесть кадров среди молодых специалистов;
- количество нарушений в трудовой дисциплине среди юных работников (на 100 молодых работников);
- повышение квалификационного уровня молодых работников (в % от общего числа молодых работников);
- повышение карьерного роста молодых сотрудников (в % от общего числа молодых работников);
- творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности (в % от общего числа молодых работников);
- творческая активность молодых работников в общественных мероприятиях (в % от общего числа молодых работников).

Признаками эффективной молодежной политики являются:

- действенность;
- доступность к общественному контролю и взаимодействию;

- результативность, прагматичность;
- понимание и поддержка молодежной политики общественностью;
- высокий уровень научно-информационного обеспечения;
- превентивный, перманентный характер системы мер в молодежной политике [2, с. 36].

Эффективность данной системы может быть достигнута при следующих условиях:

- формирование в общественном сознании представлений, адекватно отражающих положение молодежи в современном обществе, пути ее социального становления и развития;
- подготовка государственных и муниципальных служащих различных отраслей, включая изучение вопросов организации работы с молодежью;
- подготовка государственных и муниципальных служащих органов по делам молодежи;
- объединение интеллектуальных, материальных и прочих ресурсов всех социальных институтов для решения задач кадрового обеспечения государственной молодежной политики.

Модель социальной программы «Молодежь» должна состоять из следующих элементов:

- подготовка, переобучение и повышение квалификации сотрудников молодежной сферы;
- механизмы подбора и отбора специалистов и руководителей молодежной сферы;
- система адаптации и наставничества в учреждениях органов по делам молодежи;
- оценка качества деятельности и аттестация сотрудников;
- методы управления в учреждении молодежной сферы;
- формирование корпоративной культуры молодежной сферы [1].

Затрагивая вопрос оценки качества деятельности специалистов, отметим, что в настоящее время накоплено множество методик оценки эффективности

деятельности как в целом, так и различных составляющих их систем, процессов и технологий. Среди популярных методов оценки качества и эффективности деятельности можно выделить:

- «Задачи – результаты»;
- «Задачи – результаты – затраты» (сопоставление поставленных задач, результатов деятельности и ресурсов, потраченных для достижения целей);
- параметрический метод (выявление степени удовлетворения потребностей молодежи при реализации основных направлений государственной молодежной политики);
- SWOT-анализ (выявление сильных, слабых сторон, возможностей и угроз как отдельного специалиста, так и коллектива в целом);
- карта оценки направлений деятельности учреждения для повышения его эффективности (оценивается текущее состояние подбора, отбора и приема на работу, условия труда, охрана и безопасность труда персонала, регулирование трудовых отношений и т.д.).

Таким образом, модель социальной программы «Молодежь» позволит улучшить эффективность осуществления главных направлений молодежной работы федерального, регионального, муниципального уровня и конкретного учреждения. Модель также позволит переводить управление кадровым потенциалом в совместное управление и достичь баланса коллегиальной и диалоговой работы в развитии персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р. [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70713498/?ysclid=lrovyvhisc713949432>
2. Михалева О. В. Основные направления и приоритеты реализации молодежной политики на современном этапе в Российской Федерации // *Juvenis scientia*. 2017. № 6. С. 33–36.
3. Старкова Ю. С., Егорова С. В. Реализация молодежной политики предприятия на современном этапе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2018. Т. 11. С. 671–675.

Глава 21. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

С. В. Титаренко, Ю. Б. Голикова

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

Муниципальная служба является одним из столпов местного самоуправления, представляющего собой совокупность отношений, складывающихся при вступлении граждан в органы местного самоуправления.

Эффективность муниципального управления напрямую зависит от компетентности муниципальных служащих и проводимой кадровой политики в муниципальном образовании. Наличие качественных человеческих ресурсов и грамотное управление ими является условием политической, социальной и экономической стабильности граждан, проживающих на территории муниципального образования.

Направления работы кадровой службы сложны и многогранны – речь идет не только о кадровом учете и кадровом делопроизводстве, речь идет об организации обучения персонала, системе мотивации и оплаты труда, развитии персонала, реализации социальных льгот и гарантий. За всем этим стоит ежедневная кропотливая работа всех сотрудников кадровых служб.

Цель работы – изучить роль и значение кадрового обеспечения муниципального управления.

Задачи работы: определить цели управления персоналом государственной службы; изучить кадровое обеспечение муниципального управления.

1. Цели управления персоналом государственной службы.

Кадровое обеспечение в муниципальном управлении – это деятельность, направленная на комплектование профессионально подготовленными работниками всех органов власти, способными на уровне современных требований эффективно осуществлять в рамках закона и должностных полномочий задачи и функции муниципальных органов, предполагающая

применение различных, большей частью закреплённых в нормативно-правовых актах, механизмов и технологий формирования и использования кадров [5].

Цели управления персоналом государственной службы:

- гарантия здорового морально-психологического климата путем регулирования моральных и этических правил и норм связи деловых отношений между управляющим и подчиненным, регулирование уровня и степени конфликтности в коллективах;
- формирование и развитие ценностей организационной и координационной культуры, «предпринимательского духа», нравственного и интеллектуального аспекта организации;
- формирование созидательной и творческой атмосферы, поддерживающей желаемый и нужный тип поведения и действия организаций, и содействующей проявлению, развитию, и сохранению этих высоких моральных и нравственных качеств у любого сотрудника.

Одной из задач отдела управления персоналом является обеспечение того, чтобы количественные и качественные характеристики персонала соответствовали высшим целям компании и ее миссии. К качественным характеристикам управленческого персонала в основном относятся [1]:

- стиль управления;
- уровень общей и профессиональной подготовки;
- объем и уровень полученных при учебе знаний;
- профессиональные навыки, которые способствуют разрешить моральные конфликты в профессиональных ситуациях;
- мотивация [3].

2. Кадровое обеспечение муниципального управления. Система органов государственной власти во Владимирской области состоит из высшего должностного лица области – Губернатора, Законодательного Собрания Владимирской области, администрации Владимирской области, возглавляемой Губернатором и иных органов государственной власти, образуемых в соответствии с Уставом.

Все вышеперечисленные органы функционируют в пределах компетенции и полномочий законодательной и исполнительной ветвей государственной власти субъекта федерации. Далее мы охарактеризуем ряд других государственных структур, участвующих в управлении регионом.

Законодательное Собрание Владимирской области является постоянно действующим законодательным (представительным) органом государственной власти [2].

Таблица 1 – Численность государственных гражданских и муниципальных служащих во Владимирской области в 2020–2022 гг. [6]

	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Замещали должности гражданской службы, чел.	5497	5280	5171
Укомплектованность, в %	91,5	91,6	92,3 %
в том числе:	3840	3642	3612
в федеральных государственных органах, чел.	1657	1638	1559
Замещали должности муниципальной службы, чел.	257	255	260
Укомплектованность, в %	92,5	92,6	93,1

С 1 января 2023 г. во Владимирской области заработал новый высший орган исполнительной власти – региональное правительство. Его председателем является Губернатор Александр Авдеев. В состав правительства также вошли его заместители и министры (еще вчера они были директорами департаментов). Отметим, что вице-губернаторы не являются заместителями председателя правительства.

Новый высший орган региональной исполнительной власти создается с целью повышения качества государственного управления и приведения областного законодательства в соответствие с федеральным.

Суть изменений заключается в укреплении вертикали власти, повышении эффективности управления и ответственности чиновников за свою работу.

Администрация Владимирской области упразднена, вместе нее теперь функционирует Администрация Губернатора Владимирской области.

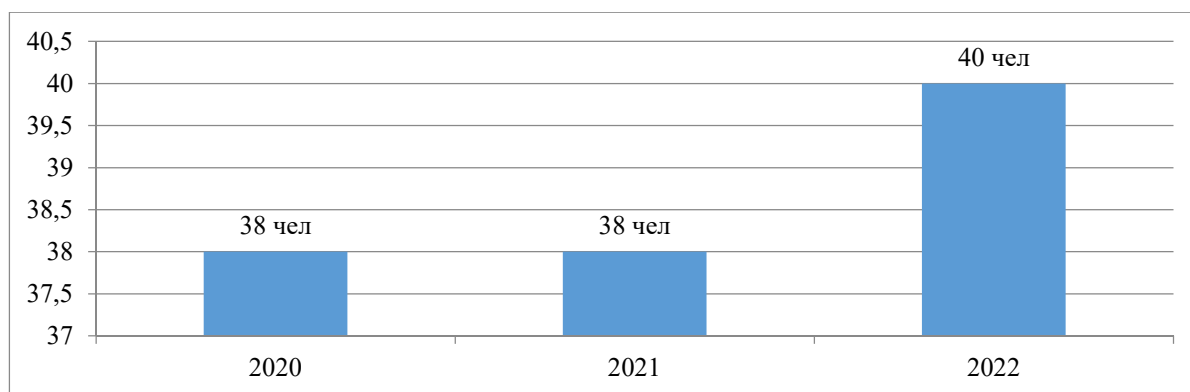


Рисунок 1 – Депутатский корпус Законодательного Собрания Владимирской области

Что касается изменений принципов формирования Законодательного Собрания Владимирской области, то они сводятся к следующему: в составе депутатского корпуса по итогам выборов 2022 г. было не 38, а 40 человек. Из них 25 были избраны в одномандатных округах, а 15 – по партийным спискам (сейчас это соотношение составляет 19 на 19) [4]. Предполагается, что увеличение количества округов приблизит депутатов к избирателям, количество которых за 10 лет сократилось более, чем на сто тысяч человек.

Задачей кадровой службы муниципального образования является подготовка кадров, которые по своим личным и профессиональным качествам, а также социальному статусу способны решать вопросы местного значения.

Современное состояние экономики, социально-культурной и бытовой инфраструктуры всех типов поселений таково, что управление местным хозяйством невозможно без грамотных специалистов и сотрудников – профессионалов соответствующих муниципальных органов.

Практически для всех муниципальных служащих стоит задача совершенствования имеющихся знаний и навыков управленческой работы. Серьезные преобразования территориальной системы управления России с переносом центра тяжести на муниципальный уровень, постановкой принципиально новых задач перед муниципальными органами, значительным расширением и усложнением деятельности муниципальных служащих говорят о значимости кадрового обеспечения.

Внедрение новых элементов управления кадрами на государственной службе и повышение эффективности существующих механизмов невозможно

без изменений в нормативно-правовом поле. Чтобы меры стали возможны и принесли наибольшую пользу, необходимо посредством внесения изменений в законодательство:

- 1) пересмотреть требования к кандидатам на замещение должностей гражданской государственной службы;
- 2) сократить длительность процедур проверки документов кандидатов;
- 3) оптимизировать функционирование кадровых резервов;
- 4) связать программы обучения и повышения квалификации госслужащих с актуальными целями и задачами развития органов исполнительной власти;
- 5) пересмотреть систему должностей на госслужбе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Денисов А. Ф.* Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие. Москва: Аспект Пресс, 2016. 304 с.
2. Закон Владимирской области «О законодательном Собрании» от 26 августа 1994 г. (с изм. и доп. На 21.07.2001 г.) // Вестник Законодательного Собрания Владимирской области, 2001. № 30.
3. *Родионова Ю. В.* Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. 57 с.
4. Областное правительство и увеличение численности депутатов. [Электронный ресурс]. URL: <https://zebra-tv.ru/novosti/vlast/pravitelstvo-vladimirskoy-oblasti-i-uvelichenie-chislennosti-deputatov-zaksobraniya-oblparlament-cho/>
5. *Страхова Е. Г.* Кадровая политика и кадровое обеспечение муниципального образования // МНИЖ. 2012. №7-2 (7).
6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Владимирской области. [Электронный ресурс]. URL: https://33.rosstat.gov.ru/competitions_to_fill

Глава 22. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

А. А. Товстоган, Ю. Б. Голикова

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

В современных условиях проблема устойчивого развития предприятия приобретает первостепенное значение. Для того, чтобы выдержать конкуренцию, современной организации необходимо владеть различными инструментами и методами управления. Одним из таких инструментов является социальная политика как важный элемент деятельности любой организации [4, с. 97].

Кроме того, социальная функция организаций, наряду с социальной функцией государства, может стать важнейшим элементом обеспечения благосостояния и создания привлекательной жизненной среды для всего общества[5].

Социальная инфраструктура – комплекс объектов (предприятий, учреждений, организаций и сооружений), которые обеспечивают условия функционирования общественного производства и жизнедеятельности населения, формирование физически и интеллектуально развитого, общественно активного индивида [1, с. 12].

Социальная инфраструктура предприятия в современных условиях состоит из подразделений общественного питания (столовые, кафе, буфеты), охраны здоровья (больницы, поликлиники, медпункты, санатории, профилактории), детских дошкольных учреждений (сады, ясли), заведения образования (школы, ПТУ, курсы повышения квалификации), жилищно-коммунального хозяйства (собственные жилые дома, общежития), заведения бытового обслуживания, организации отдыха и культуры (библиотеки, клубы, пансионаты, лагеря школьников, спортивные комплексы) [1, с. 14].

Социальные фонды предприятий выполняют важные функции – выступают стимулирующим фактором повышения производительности труда и трудовой мотивацией повышения эффективности общественного производства.

Частичный отказ предприятий от своей социальной сферы ослабляет социальную мотивацию работника к труду и социальную защиту коллектива в условиях рынка, а также создает трудности для формирования кадровых работников[3, с. 102].

Таким образом, представляется возможным заключить, что социальная инфраструктура предприятия – это совокупность сооружений, зданий, систем и служб, необходимых для обеспечения условий жизнедеятельности работников, т.е. подразделения, обслуживающие работников предприятия.

Социальная политика организации подразумевает наличие социального обеспечения, которое в свою очередь связано с понятиями «социальной защиты», «социальной помощи» и «социальной поддержки». Организация в рамках политики социального обеспечения принимает на себя социальную ответственность за персонал, с этой целью осуществляет политику справедливого вознаграждения по результатам труда, предоставляет определенные возможности социальной защиты и набор социальных льгот, которые являются дополнением к вознаграждению персонала, осуществляет социальное страхование, реализует различные программы помощи и льготного обслуживания своих сотрудников[2, с. 169].

Социальная политика организации как составная часть политики управления персоналом представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера и поэтому должна отвечать следующим принципам:

- знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников;
- быть для организации экономически оправданной и ориентироваться на эффективности расходов;

- предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды;
- социальные нужды, удовлетворяемые государством или другими общественными учреждениями в достаточной мере, не должны быть предметом социальной политики организации [1, с. 13].

Следовательно основные функции развития эффективности социальной инфраструктуры отражаются в создании надлежащих условий жизнедеятельности человека и совершенствовании совокупной рабочей силы для роста производительности общественного труда и экономической эффективности производства [2, с. 184].

Развитие отраслей социальной инфраструктуры учитывает основные задачи социальной политики, направленной на улучшение качества жизни населения, повышение уровня его благосостояния и долголетия, формирование и воспроизводство здорового, творчески активного поколения.

Компания, на примере которой проведен анализ социальной инфраструктуры предприятия, ООО «ПК Стальпрокат» относится к линейно-функциональному типу управления, характеризующемуся основной особенностью, состоящей в том, что общее распорядительство ресурсами и целеполагание входят в полномочия линейных руководителей (генерального директора и его заместителей), а управление процессами возлагается на руководителей функциональных служб и подразделений.

В ООО «ПК Стальпрокат» осуществляется развитие и обучение персонала с целью формирования и поддержания необходимого уровня квалификации с учетом требований и перспектив развития предприятия, повышение эффективности выполняемой деятельности, сокращения потерь в процессе профессиональной деятельности, информирование персонала о корпоративных нормах, правилах и стандартах работы компании [6].

Ввиду этого в ООО «ПК Стальпрокат» постоянно проводятся внутрифирменные образовательные программы по повышению компетенций

сотрудников, постоянно осуществляется работа по повышению и улучшению условий труда и профессионального уровня сотрудников.

На сегодняшний день в ООО «ПК Стальпрокат» принята и реализуется социальная политика, направленная на создание материальных и социально-бытовых условий для сотрудников, организацию их труда, отдыха и признание приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности [7].

Социальная политика предприятия включает реализацию следующих важнейших направлений (рисунок 1).

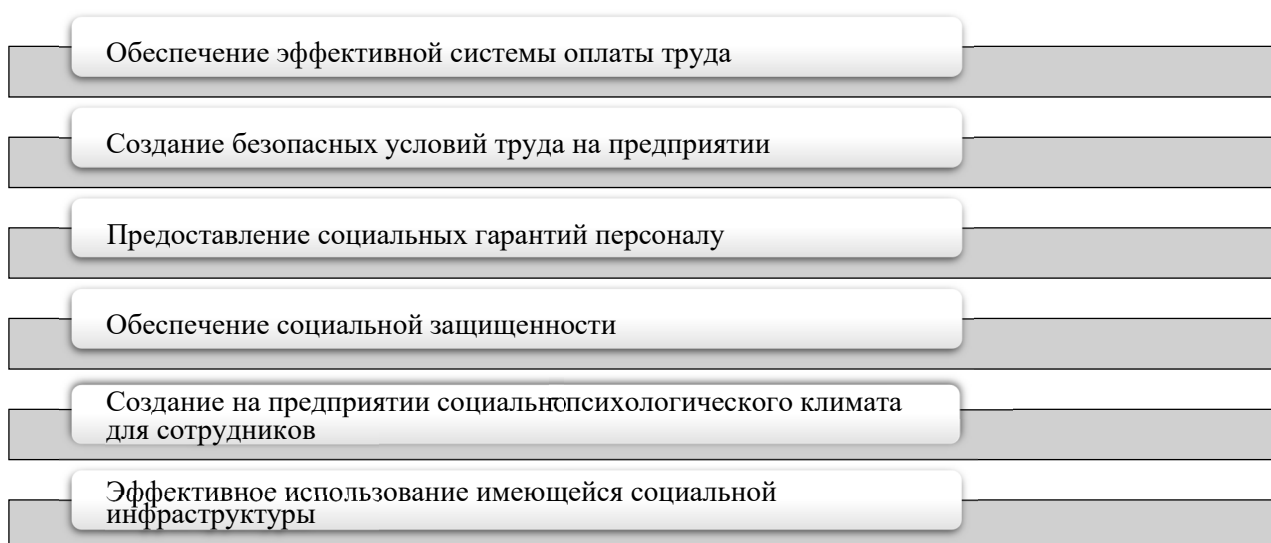


Рисунок 1 – Направления социальной политики ООО «ПК Стальпрокат»

Анализ социальной политики ООО «ПК Стальпрокат» показал, что основные ее направления нацелены на создание благоприятной среды для закрепления и удержания высококвалифицированных специалистов предприятия и привлечения новых сотрудников.

Действующая социальная политика ООО «ПК Стальпрокат» в области обеспечения эффективной системы оплаты труда включает, прежде всего, гарантирование минимальной заработной платы, оплату очередных отпусков, выплату надбавок (за выслугу лет), доплат и других дополнительных выплат, страховых взносов в обязательные внебюджетные социальные фонды, оказание материальной помощи сотрудникам и помощь детям сотрудников. Всем

работникам, имеющим льготы, ежегодные отпуска предоставляются в летнее или удобное для них время года.

На предприятии создаются безопасные условия труда:

- специалистами службы охраны труда проводится постоянный контроль обращений работников подразделений в здравпункты предприятия по факту получения ими травм. (за 2021 год выполнено 17 мероприятий по разделу «Улучшение условий труда») [6];

- все рабочие и служащие обеспечены спецодеждой, спецобувью и прочими средствами индивидуальной защиты;

- специалистами отдела охраны труда и промышленной безопасности, проводятся проверки производственных, санитарно-бытовых помещений и территорий, закрепленных за подразделениями согласно графикам, утвержденным генеральным директором;

- проводятся периодические медицинские осмотры работников предприятия, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно утвержденным генеральным директором спискам и графикам ;

- при обнаружении у работников признаков профессионального заболевания или ухудшения состояния здоровья в результате воздействия вредных производственных факторов эти работники переводятся, на основании медицинского заключения, на другую работу в установленном законодательством порядке.

Также в целях реализации социальной политики в ООО «ПК Стальпрокат» на сегодняшний день приняты и реализуются следующие социальные программы, которые касаются ряда важнейших составляющих жизнеобеспечения работников, как непосредственно на производстве, так и за его пределами:

- социальные программы в области оказания социально-бытовой помощи;

- социальные программы в области медицинского обслуживания работников, включающие профилактику профессиональных заболеваний и

частичную оплату полисов ДМС желающим сотрудникам в размере 60 % от стоимости;

- социальная программа в области обеспечения спортивной культуры и спорта, включающая самостоятельную организацию спортивных турниров по волейболу и бадминтону среди сотрудников, а также культурных мероприятий- посещение экскурсий, организация турпоходов для желающих сотрудников (они пришли на смену ресторанным корпоративам);

- обучение и повышение квалификации с возможностью карьерного роста за счет компании;

- бесплатная организация питания для всех сотрудников.

С учетом вышеизложенного действующая социальная политика в ООО «ПК Стальпрокат» направлена на обеспечение социальной стабильности работников, сбалансирование интересов, возможностей индивидуального развития сотрудников с интересами и перспективами развития предприятия в целом.

Реализация социальной политики ООО «ПК Стальпрокат» по направлению эффективного использования социальной инфраструктуры осуществляется с использованием имеющихся объектов социальной инфраструктуры: собственная столовая; оплата фитнеса и ДМС (долгосрочные договоры); в процессе строительства собственный медкабинет на территории производственной площадки.

Подводя итог, можно сказать, что действующая социальная политика в ООО «ПК Стальпрокат» работает, но при этом есть факторы, которые требуют внимания и совершенствования: необходимо повышение социально-психологического климата на ООО «ПК Стальпрокат», т. к. в настоящее время не достигнут уровень корпоративной культуры, отмечается отсутствие толерантности; повышение заработной платы в соответствии с ростом объемов производства и реализации продукции. Создание действительно эффективной системы управления социальной политики – важнейшая задача любого крупного предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Асланова С. Х.* Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования // Молодой ученый. 2018. № 9. С. 11–14.
2. *Ахинов Г. А., Калашиников С. В.* Социальная политика: учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. 272 с.
3. *Булыгин Ю. Е., Волковский В. И.* Основы теории организации социального управления: учебное пособие. М.: ЧеРо, 2018. 142 с.
4. *Богданов И. Я.* Безопасность личности и социума как основа совместной социальной политики государства и общества. М.: Норма, 2020. 160 с.
5. *Дудов А. С.* Социальная инфраструктура предприятий в современных условиях // УЭКС. 2019. № 12(60).

Глава 23. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

О. В. Федосеева, Л. В. Широкова

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

Организация труда персонала является очень важным процессом, поскольку от этого зависит результативность деятельности учреждения. Система управления персоналом как коммерческой, так и бюджетной организации включает в себя комплекс аспектов: формирование общеорганизационных целей, установление задач и функций сотрудников, определение путей их осуществления, системы повышения квалификации и переквалификации кадров, стимулирования трудовой деятельности (рисунок 1).



Рисунок 1 – Составляющие системы управления персоналом организации бюджетной сферы деятельности

Достаточно полное определение системы управления персоналом, на наш взгляд, дано И. О. Темновой, которая рассматривает эту категорию как совокупность принципов, форм, методов, реализуемых в рамках организационной структуры управления персоналом и направленных на покрытие потребности в человеческих ресурсах, обеспечение их

конкурентоспособности и эффективное использование для достижения целей организации [5]. В число ключевых элементов системы управления персоналом входят методы управления, организация процессов подбора, найма, отбора, приема, адаптация, оценка работников и непосредственно процессные и организационно-управленческие технологии кадровой службы.

Необходимо отметить тот факт, что функционирование системы управления персоналом в большинстве определяется ее финансированием. В случае выделения недостаточных финансовых ресурсов на реализацию функций управления персоналом неизбежно падает эффективность данной управленческой подсистемы, что в свою очередь влечет повышение текучести кадров. В управленческой деятельности муниципальных учреждений учет воздействия данных аспектов позволяет обеспечить режим положительной трудовой жизнедеятельности кадрового состава и заложить фундамент будущего успеха функционирования организации.

Процесс обеспечения востребованными трудовыми ресурсами для замещения вакантной должности осуществляется поэтапно, включая: подбор кандидатов из внешних и/или внутренних источников; отбор соответствующих кандидатов из списка подобранных; найм необходимого персонала в соответствии с технологиями и подходами, принятыми в конкретной организационной культуре.

В системе управления персоналом муниципальных учреждений очень важное место отводится стимулированию работников. На текущий момент существует множество определений понятия «стимулирование труда». Так, А. А. Когдин считает, что стимулирование труда представляет собой комплекс мер, являющихся средством удовлетворения конкретных потребностей работника, М. Б. Банных понимает под данным понятием совокупность методов воздействия на работника с целью удовлетворения определенных потребностей, направленных на побуждение к улучшению трудовой деятельности [1, с. 31], а А. В. Виноградов рассматривает как способ вознаграждения работников за труд, основанный на сопоставлении эффективности труда и возможного

вознаграждения [2, с. 109]. О. В. Лобцова под стимулированием труда подразумевает совокупность экономических, организационных и социально-психологических рычагов воздействия на работника, учитывающих его внутренние побудительные мотивы и направленных на обеспечение его заинтересованности в результатах труда, соответствующих целям организации [2, с. 98].

На основании упомянутых определений можно сделать вывод о том, что стимулирование является комплексом различных действий, ориентированных на достижение запланированного эффекта от трудовой деятельности работников и повышение ее производительности.

Таким образом, стимулирование труда обладает следующими признаками, представленными на рисунке 2.

Признаки стимулирования труда персонала		
1. Осуществляется менеджментом организации	2. Учитывает побудительные мотивы работника	3. Направлено на повышение эффективности трудовой деятельности работника

Рисунок 2 – Основные признаки стимулирования труда персонала

Помимо признаков, отличающих стимулирование от других видов управленческой деятельности, оно также обладает некоторыми функциями, которые могут быть реализованы во всех организациях. Стимулирование труда персонала в организациях выполняет следующий ряд функций, представленный на рисунке 3.

Для того, чтобы стимулирование персонала имело эффект, необходимо, чтобы перечисленные выше функции выполнялись комплексно, системно, одновременно и в достаточно полном объеме, независимо от масштабов деятельности организации и видов деятельности.

Однако перечисленный выше список функций не является исчерпывающим. Исследователи В. Н. Белкин, О. А. Антонова выделяют социально-психологическую функцию стимулирования, которая выражается в

том, что система стимулирования, функционирующая в организации, оказывает непосредственное влияние на индивидуальный внутренний мир работников.

Экономическая функция	• стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, увеличивая производительность труда и улучшая качество продукции.
Нравственная функция	• проявляется в формировании за счет стимулов активной жизненной позиции и высоконравственного климата в обществе.
Социальная функция	• выражается в различном уровне доходов, поскольку доходы людей в значительной степени зависят от применяемых стимулов.

Рисунок 3 – Основные функции стимулирования труда персонала [3, с. 99]

В данном аспекте социально-психологическая функция имеет связь с нравственной функцией, которая выражается в улучшении отношения работника к выполняемому им труду [1, с. 83]. С точки зрения психологического аспекта, стимулирование должно улучшать отношение работника к организации в целом, вызывать в нем желание улучшать результаты, помогать коллективу в достижении успехов.

Многофункциональные центры (МФЦ) относятся к муниципальным учреждениям, где организация труда персонала обеспечивается на достаточно высоком уровне, но можно отметить слабые стороны существующей системы стимулирования работников:

- нет четких критериев дифференциации заработной платы;
- стимулирующий фонд оплаты труда используется недостаточно эффективно;
- отсутствует сотрудник, ответственный за развитие кадрового состава и систему его мотивации;

- наблюдается несогласованность результатов труда работников и денежного вознаграждения;
- слабо развита система нематериального стимулирования;
- отмечается неудовлетворенность сотрудников различными сторонами их трудовой деятельности и условиями на рабочем месте;
- работники не в полной мере могут раскрыть свои способности, так как не ощущают в этом необходимости;
- сотрудники не видят перспективы карьерного роста;
- не проводятся корпоративные мероприятия, улучшающие внутриорганизационные коммуникации;
- система стимулирования не учитывает индивидуальные потребности специалистов.

Существующие недостатки негативно сказываются на результативности деятельности учреждения, являются причиной текучести кадров, ухудшения психологического климата в коллективе. А так как работа специалистов основана на непосредственном контакте с гражданами, то состояние и качество предоставляемых услуг определяет удовлетворенность населения и юридических лиц.

Среди преимуществ существующей системы стимулирования работников МФЦ можно выделить следующие:

- наличие необходимых навыков;
- положительный имидж учреждения;
- освоен широкий спектр оказываемых услуг;
- фонд стимулирования специалистов достигает 40 % от фонда оплаты труда;
- выстроена система работы с одаренными и мотивированными молодыми людьми;
- для специалистов важны нематериальные стимулы;
- желание руководства выработать эффективную систему мотивации персонала;

- привлечение новых специалистов;
- участие коллектива в совещаниях, конференциях, грантовых конкурсах различного уровня;
- благоприятный климат внутри учреждения, хорошие взаимоотношения между коллегами;
- основную мотивационную ценность для сотрудников составляет фактор материальной оценки труда.

В данное время МФЦ обеспечивает своим работникам следующие преференции:

- поддержка и повышение квалификации;
- премия как вознаграждение за эффективный труд;
- профессиональный рост;
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- дополнительная оплата во внеурочное время;
- прозрачный порядок начисления заработной платы и его критериев;
- другие положительные мотиваторы для работника.

В кадровой структуре МФЦ наблюдается принцип равноправия по гендерному признаку. Система подбора кадров не имеет особых отличий при приеме на работу, применяются следующие подходы [4]:

- предварительная беседа;
- заполнение необходимых бланков;
- тестирование;
- медицинский осмотр;
- проверка рекомендаций послужного списка.

Проводить деловую оценку персонала, который работает в учреждении, необходимо с помощью определения конкретных характеристик персонала и выбора методов их оценки. Деловая оценка проводится также относительно и руководящего состава, и рядовых работников с помощью анкетирования, тестирования, интервью и других способов. Также практикуется аттестация, которая позволяет определить соответствие работника занимаемой должности.

Например, соответствие начальника отдела работы с клиентами его профессионализму (коммуникабельности, уровню знаний, навыков и умений и т.д.).

Основой правильного подбора и расстановки кадров в муниципальном учреждении является разработка формальных требований к вакантной должности и наличие объективной и необходимой информации о работнике с тем, чтобы обоснованно обеспечить их соответствие.

Подбор и расстановка работников составляют важный аспект управления персоналом и должны производиться на научной основе. Подбор персонала представляет собой процесс отбора кандидатур, подходящих на вакантные рабочие места исходя из имеющегося резерва кадров на бирже труда и в организации.

Таким образом, на основании обзорного анализа можно заключить, что бюджетные учреждения нуждаются в эффективной системе управления персоналом не меньше, чем коммерческие предприятия. Более того, система мотивации и стимулирования работников к труду в бюджетных учреждениях должна быть организована на достаточно высоком уровне, т.к. качество предоставления публичных услуг определяет уровень благосостояния граждан и бизнеса, а, следовательно, уровень удовлетворенности и доверия к властным структурам.

Постоянное совершенствование системы мотивации должно стать частью кадровой политики, критерии и принципы ее реализации – прозрачными и понятными для понимания работниками МФЦ. В ней должны содержаться действенные и прозрачные методы распределения стимулирующего фонда оплаты труда, которые позволят при имеющемся финансировании повысить заинтересованность работников в результатах своего труда и их вовлеченность в трудовой процесс.

Также мотивационные программы должны включать эффективные инструменты нематериальной мотивации с учетом индивидуальных потребностей и интересов каждого из работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Андруник А. П., Суглобов А. Е., Руденко М. Н.* Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие. М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с.
2. *Башанкаев Б. Н., Морозов П. Е., Рустамов Б. Е.* Актуальные проблемы правового регулирования управления медицинским персоналом и пути их решения в современных условиях: учебное пособие. М.: Проспект. 2020. 160 с.
3. *Кибанов А. Я., Ивановская Л. В.* Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие. М.: Проспект. 2020. 64 с.
4. *Майская Е. А.* Система движения персонала в многофункциональных центрах г. Уфы // Вестник науки. 2019. №12 (21).
5. *Темнова И. О.* Развитие работников в системе управления персоналом организации // Вестник науки и образования. 2018. № 11 (47). С. 27–32.

Глава 24. ИНФРАСТРУКТУРНАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА РАМЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Т. С. Шабанова

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

Экономическое развитие территории напрямую связано с ростом уровня и качества жизни населения. Неотъемлемой составляющей экономического развития является устойчивый экономический рост, в том числе выраженный в увеличении объемов производства товаров и услуг. Деятельность Администрации Раменского городского округа направлена на мотивирование участников привлечения инвестиций, создание благоприятного инвестиционного климата в городском округе.

В настоящее время инвесторы особо остро нуждаются в поддержке, в выгодных условиях по разработке и исполнению бизнес-предложений своих инвестиционных проектов, которые приведут к росту экономики Раменского городского округа, расширению возможностей его инфраструктуры и инвестиционной престижности, как следствие инвесторы реализуют запланированные приоритетные проекты, предлагая на рынок труда места, что приведет к увеличению доходности бюджета округа.

В округе много обрабатывающих производств, сельскохозяйственных предприятий, и есть необходимость в создании новых, что является огромным полем деятельности инвестиционной политики.

На решение проблемы снижения инвестиционной активности инвесторов, в том числе иностранных, направлено создание и развитие индустриальных парков – организованных промышленных территорий для размещения производств различной отраслевой направленности, позволяющих снижать затраты на общую инфраструктуру и избавляющих от непрофильной деятельности по строительству и обслуживанию коммунальных сетей. Размещая значительное количество крупных, средних и малых производств на универсальных инженерно-подготовленных площадках, индустриальные парки

становятся промышленными и экономическими центрами притяжения инвестиций и развития новых территорий.

Для экономики Раменского городского округа Московской области конкуренция имеет основополагающее значение. Осуществление закупок для обеспечения муниципальных нужд составляет значительный сегмент муниципальной экономики, воздействие на который позволяет способствовать развитию конкуренции во всех отраслях. Закупочная деятельность в рамках контрактной системы обеспечивает не только удовлетворение потребностей государственных и муниципальных органов в товарах, работах, услугах, необходимых для осуществления их функций. Одновременно, посредством контрактной системы реализуются механизмы поддержки отечественных производителей и субъектов малого предпринимательства, антимонопольного регулирования и оптимизации процессов формирования и исполнения бюджета. Основная проблема заключается в принятии управленческих решений, направленных на развитие конкуренции с учетом оценки ее уровня со стороны хозяйствующих субъектов (предпринимателей) в рамках концепции «чуткой власти». Отдельно следует отметить риски, связанные с изменениями законодательства Российской Федерации.

Значение в сфере обеспеченности занятости населения, организации инновационных производств и бизнес-проектов, вклада в основные экономические показатели, бесспорно, имеет малое и среднее предпринимательство.

В отраслевой структуре субъектов малого и среднего предпринимательства Раменского городского округа есть целый ряд сегментов, которые имеют значительный потенциал для предпринимательской деятельности и высокую социальную значимость, но в настоящее время развиты не в полной мере.

На сегодняшний день основными барьерами, которые препятствуют развитию субъектов малого и среднего предпринимательства в Раменском городском округе, 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.

В Раменском городском округе Московской области малый бизнес – это, в первую очередь, развитие потребительского рынка. Потребительский спрос на товары и услуги определяется уровнем и динамикой доходов населения, распределением населения по доходным группам. Рост уровня и качества жизни в Раменском городском округе Московской области ведет к увеличению покупательной способности населения, возрастанию потребления основных продуктов питания и увеличению покупок непродовольственных товаров в домохозяйствах района.

Организация предприятий торговли и услуг в сельской местности является непривлекательной для бизнеса сферой деятельности. Создание объектов в отдаленных малонаселенных сельских населенных пунктах связано с серьезными рисками инвестирования и отсутствием гарантий получения прибыли.

Рынки реконструируются в современные торговые центры, что соответствует требованиям цивилизованной торговли европейского уровня и современным технологиям розничной торговли. Преобразование рынков способствует повышению уровня контролируемости качества и безопасности реализуемых товаров, а также наведению порядка в трудоустройстве мигрантов.

Помимо розничной торговли в стационарных объектах торговое обслуживание жителей Раменского городского округа Московской области осуществляется посредством нестационарной и ярмарочной торговли.

Цели муниципальной программы «Предпринимательство»:

- формирование благоприятного инвестиционного климата и оптимальных условий для инвесторов, стимулирование инвесторов к инвестированию в экономику Раменского городского округа в объемах и темпами, достаточными для обеспечения устойчивого экономического роста;
- достижение устойчиво высоких темпов экономического роста, обеспечивающих повышение уровня жизни жителей Раменского городского округа;
- создание благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства, способствующих созданию новых рабочих мест, развитию реального сектора экономики, пополнению бюджета;
- повышение социально-экономической эффективности потребительского рынка и услуг на территории Раменского городского округа Московской области.

Поставленные цели муниципальной программы подразумевают решение следующих задач:

- формирование правовых основ, обеспечивающих благоприятный инвестиционный климат;
- улучшение инвестиционного климата, повышение инвестиционной активности на территории Раменского городского округа;
- создание информационной инфраструктуры инвестиционной деятельности, формирование и продвижение имиджа (бренда) Раменского городского округа как городского округа, благоприятного для осуществления инвестиционной деятельности;
- развитие и повышение эффективности системы мер муниципальной поддержки субъектов инвестиционной деятельности;

- содействие субъектам инвестиционной деятельности в получении технических условий на подключение к сетям тепло-водо-газоснабжения;
- развитие эффективности, результативности, обеспечение гласности и прозрачности контрактной системы в сфере закупок;
- реализация механизмов муниципальной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства;
- развитие инфраструктуры потребительского рынка и услуг;
- реализация мер по защите прав потребителей в сфере торговли, общественного питания и бытовых услуг.

Если четко и в сроки решать задачи, можно достичь поставленных целей и как следствие, достичь высоких результатов в развитии экономики Раменского городского округа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Афанасенко И. Д., Борисова В. В.* Торговое дело: учебник. М.: Питер, 2015. 384 с.
2. *Баканов М. И.* Анализ хозяйственной деятельности в торговле: учебник. М.: Экономика, 2018. 352 с.
3. *Гайворонский К. Я.* Технологическое оборудование предприятий общественного питания и торговли: практикум. М.: Инфра-М, Форум, 2014. 104 с.
4. *Дашков Л. П.* Организация, технология и проектирование торговых предприятий. М.: Дашков и Ко, 2015. 512 с.
5. *Новиков В. Э.* Информационное обеспечение логистической деятельности торговых компаний: учебное пособие. М.: Юрайт, 2015. 138 с.

Глава 25. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА СОЦИОЛОГА НА ПРЕДПРИЯТИИ

И. В. Шелобанова, Ю. Б. Голикова

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

За последние два десятилетия профессия социолога приобрела популярность в связи с высоким экономическим спросом на проектно-аналитическую деятельность в российском коммерческом и некоммерческом секторах и органах власти.

Деятельность административных единиц всегда связана с «человеческим фактором» и имеет определенное социальное воздействие. А когда административным блокам придаются только производственные цели и функции, становится затруднительно целенаправленно использовать социальные факторы в технико-экономической сфере, с одной стороны, и регулировать социальные результаты деятельности организаций, с другой, и технические решения.

Таким образом, многие аспекты социального развития команды выходят из-под контроля, создавая разрыв между социальным планированием и технико-экономическим планированием и управлением.

Система, организующая деятельность социологических служб, не может автоматически решать все задачи, стоящие перед социологами. Наоборот, он обостряет многие «традиционные» проблемы, такие как подготовка профессиональных социологов, разработка социальных индикаторов, систематическое накопление социальной информации, укрепление социологической культуры лидеров.

Социолог – это профессионал, основной задачей которого является изучение, анализ и оценка процессов, происходящих в обществе. Описания этой профессии предполагают, что первые социологи появились еще в древности, так как греческие философы Аристотель и Платон как раз обсуждали социальные вопросы. Однако только в XX веке социология оформилась как самостоятельная наука [1, с. 125].

Социологи занимаются научными исследованиями с одной стороны и делают то же самое с другой. Они собирают и систематизируют данные, полученные в результате наблюдений и экспериментов. Опросы и анкеты считаются основными инструментами профессионалов.

Виды профессиональной деятельности социологов весьма обширны. К ним относятся работа в социологических центрах исследований, таких как общественное мнение, политические исследования, маркетинговые исследования, образование и административные вопросы. Социологов-аналитиков часто приглашают в качестве экспертов при разработке масштабных экономических или управленческих задач, а хорошие менеджеры занимаются кадровыми делами в крупных организациях. Несомненно, многие социологи находят свое место в управлении государством и на местном уровне [2, с. 102] (рисунок 1).



Рисунок 1 – Место профессии социолога в обществе

Одним из основных преимуществ профессии является текущий и прогнозируемый будущий спрос на рынке труда. Однако это актуально только в крупных городах, тогда как в сельской местности устроиться на работу социологом довольно сложно.

Объем работы социолога не ограничивается проведением исследований в определенной области. В его функции может входить участие в подготовке планов организационного развития, подготовка и реализация исследовательских программ и подготовка рекомендаций по повышению эффективности работы. При наличии у эксперта соответствующих компетенций он может привлекаться к разработке мер стимулирования, изучению текучести кадров, анализу

возникающих нарушений трудовой дисциплины. Описание работы социолога часто включает в себя разработку и реализацию мероприятий, основной целью которых является устранение социальных трудностей.

Деятельность специалиста должна не только учитывать требования российского законодательства и внутренних стандартов организации, но и осуществляться в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Социологи должны быть знакомы не только с программами обработки данных, но и с методами исследования (интервью, эксперименты, фокус-группы, опросы) [3, с. 56].

По большей части исследовательские интересы социологов в сфере бизнеса составляют рабочие группы и их составляющие: бригады, смены, мастерские. Основной сферой деятельности, которую социологи определяют на предприятиях, является социальная сторона трудовой деятельности.

Задачи социолога состоит в том, чтобы:

- исследование и оптимизация социальной структуры общества, трудовых организаций (бригад);
- анализ рынка труда как регулятора оптимального и рационального движения трудовых ресурсов;
- найти пути оптимальной реализации кадрового потенциала современных работников;
- оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов и улучшение отношения к работе в рыночных условиях;
- усилить общественный контроль и бороться с различными отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда.

Исследование причин и разработка системы действий по предупреждению и разрешению трудовых споров.

Создание системы социального обеспечения для защиты работников в обществе, трудовых организациях и т. д.

Методологические основы работы социологов разрабатывались в конце 1960-х – начале 1970-х гг. усилиями крупных исследовательских коллективов,

представлявших собой либо академические институты, либо факультеты общественных наук университетов. Социологическая служба промышленных предприятий находится на начальной стадии своего становления и критерии оценки исследовательской деятельности еще не сформированы. Более того, первые социологические службы работали под методологическим руководством академических институтов и университетов, изучая принятые там стандарты и стараясь действовать в соответствии с ними [3, с. 124].

Социолог может выполнять такие ответственные задачи только в том случае, если он достаточно подготовлен. В связи с этим производственный опыт имеет особое значение. Он обеспечивает единство теоретического и практического образования, позволяет будущим специалистам приобретать навыки, необходимые для дальнейшего образования и работы в качестве социолога. Он также дает полную картину вакансий по специализациям.

Проанализируем социальную структуру компании «Белла». Она состоит из анализа социально-демографических характеристик АУР. Графическое представление этих результатов показывает, что на предприятии работает административно-управленческий персонал (АУП). В основном, рабочие молодого и среднего возраста, средний возраст 30–45 лет.

В составе команды АУП преобладает группа молодых рабочих 25–30 лет. В экономическом секторе 14 человек, в инженерно-техническом секторе 64 человека.

В этой команде работают, в основном, молодые сотрудники в возрасте от 25 до 30 лет. Они полностью (100 %) представляют группу молодых работников 25–30 лет в общем количестве ВМП. В этой команде сосредоточены и более молодые сотрудники – 10 человек, или 70 % от общего числа сотрудников.

Сотрудники старшего возраста (30–55 лет) в этом отделе составляют 42,8 % от общего числа АУП (из-за большого объема инженерно-технического отдела). Эта группа имеет широкий возрастной диапазон.

Команда корпоративных экономистов в основном представлена работниками среднего возраста (30–40 лет). Вместе это число составляет 82 % от общего количества АУР в этой возрастной группе.

Количество молодых работающих экономистов (до 25 лет) составляет 30 % от всего молодежного состава АУП.

Таким образом, можно сказать, что равное соотношение мужчин и женщин в команде АУП достигается за счет равного соотношения мужчин и женщин в командах инженерно-технических и технических служб управления оборудованием.

Большинство специалистов старшего возраста (30+) работают в сфере экономических услуг, имеют высшее образование и опыт совместной работы более 4 лет. Коллектив преимущественно женский. Менеджеры компании работают в командах более 4 лет, имеют образование и опыт работы [5].

На данном этапе развития инженерного коллектива уровень жалоб сотрудников невысок, поэтому в данном случае меньше поводов для возникновения неблагоприятных межличностных отношений. Команда экономистов предприятий более интересна для исследования, так как большинство членов этой команды женщины, имеют опыт работы и образование.

Коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов. Практика показывает, что в женских коллективах, где работают все специалисты, возможно формирование моделей поведения, конфликтных ситуаций, конфликтов интересов, несогласных позиций. Социально-производственные отношения на предприятии и морально-психологический климат любого коллектива формируются под влиянием двух групп факторов, которые можно обозначить как внешние и внутренние.

Задачи, решаемые в ходе социологических исследований, сложны и разнообразны, как сложны социальная структура предприятия, протекающие в ней социальные процессы. Во многом они будут определяться спецификой,

содержанием и условиями деятельности. Однако можно выделить ряд наиболее общих задач.

1. Совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений – изучение социальных процессов, влияющих на эффективность управления.

2. Повышение уровня стабильности трудового коллектива, его сплоченности, формирование единой трудовой морали фирмы на основе изучения факторов и масштабов сотрудничества и конфликтов, формальных и неформальных взаимосвязей, проблем лидерства, уяснения причин избыточной текучести кадров.

3. Развитие системы адаптации новых работников на предприятии, а также работников к инновациям на основе исследования механизма формирования «кадрового ядра», факторов, определяющих сроки и успешность адаптации, оценки социальных последствий технических и организационных новшеств, совершенствования системы подбора и расстановки кадров.

4. Повышение трудовой активности работников на основе анализа процессов формирования трудовой мотивации, факторов, ее определяющих, оценки действенности существующих и рекомендаций по разработке новых систем стимулирования.

5. Изучение содержания, условий труда и разработка мер по их совершенствованию, гуманизации трудовой деятельности. Выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом, разработка рекомендаций по планированию трудовой карьеры.

6. Повышение качества трудовой жизни, в том числе за счет лучшего удовлетворения потребностей работников, развития социально-бытовой сферы в организации. Разработка социальных программ, программ социальной поддержки работников, планов социального развития организации [4, с. 362].

Однако сегодня все большее их число понимает: без учета социальных аспектов совместной деятельности, создания сплоченной, эффективно

действующей команды единомышленников возможности предпринимателя существенно ограничены.

Социолог призван помочь организации проведения конкретных социологических исследований, касающихся диагностики внутренней среды фирмы (ее силы и слабости) и внешних возможностей и угроз, исследование потребительского рынка, использовании игровых методов в работе с членами организации над принятием совместных решений и т.п. Аксиологическая функция состоит в определении идеологии, целей, миссии организаций, ценностных приоритетов организационной культуры, этики и культуры управления, социальной ответственности, мировоззрения управляющих.

Подготовка и проведение социологического исследования в сфере труда на предприятии – дело достаточно трудоемкое и требующее специальных знаний и методических навыков. Особенно это важно тогда, когда речь идет о внедрении новых форм организации и стимулирования труда, об изменениях в общественной и повседневной жизни людей и т. п., глубоко затрагивающих личные, коллективные и общественные интересы.

В данном случае исследование не просто желательно, а необходимо. Оно позволяет избежать случайностей и непредвиденных последствий, увереннее, с научной обоснованностью внедрять в практику новые формы и методы управления. В качестве метода социологического исследования было выбрано анкетирование. Анкетирование дает возможность за сравнительно короткий срок опросить значительное количество людей, что особенно важно при оперативном изучении общественного мнения на предприятии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Башмаков В. И.* Социология управления: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2016. 360 с.
2. *Волков Ю. Г.* Социология: учебник. М.: Социально-гуманитарное издание, 2017. 572 с.
3. *Граждан В. Д.* Социология управления: учебник. М.: Юрайт, 2016. 607 с.
4. *Кравченко А. И.* Социология: учебник. М.: Проспект, 2018. 534 с.

Глава 26. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ

М. А. Шипунов, Ю. Б. Голикова

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

Эффективность управления персоналом на муниципальной службе – залог успешной работы муниципального образования в целом. Необходимо постоянно уделять внимание системе управления персоналом, изучать ее, модернизировать и совершенствовать. Ведь от уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих зависит уровень состояния муниципальной службы вообще [2, с. 54].

Управление персоналом должно обеспечить благоприятную среду, в которой реализовывались бы творческие возможности работников, развивались их способности. В итоге люди должны получать удовольствие от выполняемой работы и общественного признания своих достижений [1, с. 38].

В современных условиях мотивация персонала является одним из важнейших факторов успеха любой организации, включая муниципальные органы власти. Муниципальные органы власти играют важную роль в жизни нашего общества, обеспечивая выполнение задач, связанных с управлением территорией, социальной защитой населения, экономическим развитием и другими важными функциями [6, с. 89].

Система стимулирования труда служащих в органах местного самоуправления представляет собой комплекс материальных и нематериальных стимулов, ориентированный на обеспечение эффективного труда служащих путем принуждения, вознаграждения и побуждения.

Трудовая сфера муниципальной службы имеет ряд специфических особенностей [6, с. 114]:

- по своему содержанию трудовая деятельность муниципальных служащих направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и муниципального строя;

- высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;
- жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины;
- задействование интеллектуального, а также творческого потенциала для решения управленческих задач.

Условно мотивацию работников в сфере муниципального управления можно разграничить на два типа [4, с. 118]: положительная мотивация, обуславливающая стремление добиться успеха в профессиональной деятельности; отрицательная мотивация, подразумевающая страх перед осуждением, неодобрением и наказанием, которое может носить как материальный, так и психологический характер.

В российских муниципальных органах управления в рамках управления персоналом применяются две основные формы мотивации.

по результатам (вознаграждение работника или группы обычно связано с достижением конкретного результата либо выполнения определенного этапа в осуществлении трудовой деятельности).

по статусу или рангу (при данном типе мотивации нужно учитывать статус работников муниципальных органов управления и их квалификацию) [3, с. 143].

В отношении муниципальных служащих, как свидетельствуют результаты многих исследований, наибольшее распространение имеет мотивация по статусу или рангу, так как именно данные характеристики являются крайне важными в бюджетной сфере [5, с. 35].

Как показывают исследования, в своей профессиональной деятельности работники муниципальных органов управления в значительно большей степени ориентированы на альтруизм, чем на эгоизм. Альтруизм является наиболее ценной общественной мотивацией, наличие которой отличает зрелого человека. Следовательно, формирование эффективной мотивационной политики в отношении работников муниципальных органов управления должно быть

основано на создании возможности полностью посвятить себя профессиональной деятельности.

Также для успеха мотивационной политики в отношении работников муниципальных органов необходимо учитывать их ориентацию на результат собственной работы.

На мотивацию труда оказывают влияние целый ряд факторов, имеющих ситуативный характер. Главным мотивирующим фактором муниципальных служащих в современных условиях является не столько привлекательность работы, сколько заработная плата (рисунок 1), правильная организация которой требует решения ряда проблем [6, с. 89].

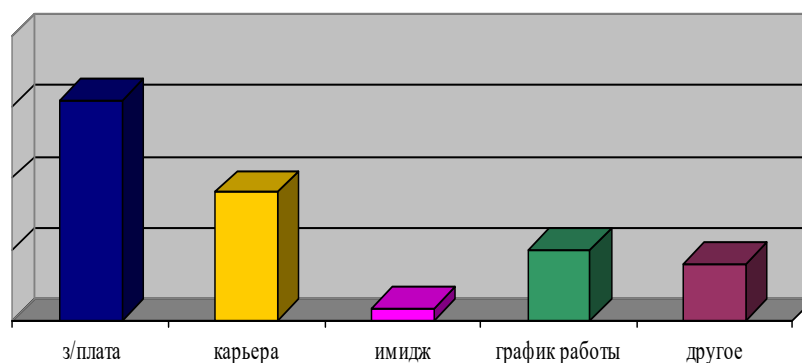


Рисунок 1 – Факторы, формирующие привлекательность работы персонала в муниципальных органах власти

В отличие от работников, состоящих в трудовом отношении с работодателем, оплата труда гражданского служащего определяется его денежным содержанием, которое включает все виды выплат за выполнение служебных обязанностей. Правовое обеспечение денежного содержания гражданских служащих характеризуется сочетанием федерального, регионального и локального регулирования. При этом денежное содержание является основным средством материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности гражданского служащего.

К нематериальным методам мотивации можно отнести: обучение; возможность самореализации и творчества; стабильность и престиж; фиксацию достижений; участие в принятии решений; стиль руководства [2, с. 58].

Переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих есть самостоятельный вид дополнительного образования, теоретического обучения и выработки практических знаний, умений и навыков в новых и традиционных областях и направлениях деятельности муниципальных служащих [5, с. 59].

Предоставление возможности повышать свою квалификацию дает служащему уверенность в сохранении за ним данного рабочего места. Параллельно с повышением квалификации повышается заработная плата, открываются новые перспективы продвижения по служебной лестнице. Это рождает рвение и добросовестное отношение к работе. Повышение квалификации отдельных работников повышает квалификацию организации в целом [2, с. 81].

Другим мотиватором в организации выступают перспективность карьерного успеха, возрастания ответственности посредством продвижения по службе. Методом продвижения по службе соответствующих кандидатов в организации является формирование и подготовка резерва персонала для выдвижения на руководящую должность.

Точные сведения о мотивации персонала необходимы и потому, что структура потребностей работника определяется местом в социальной иерархии и ранее приобретенным опытом, а данные показатели характеризуются значительным диапазоном изменений. Кроме того, удовлетворение одной и той же потребности у двух работников может требовать совершенно разных действий [4, с. 126].

Мотивация персонала в муниципальных органах власти может быть улучшена путем создания благоприятной корпоративной культуры, предоставления возможностей для профессионального роста и развития, а также установления справедливой системы вознаграждения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Браницкий А. Ю.* Мотивация труда как объект исследования. М.: Аспект, 2013. 188 с.
2. *Бухалков М. И.* Управление персоналом: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2008. 256 с.
3. *Дмитриева А. Ю.* Особенности мотивации персонала // Мотивация и оплата труда. 2013. 176 с.
4. *Егоришин А. П.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2021. 378 с.
5. *Караваев В. А.* Управление человеческим капиталом организации на основе формирования позитивной мотивации персонала. М.: Перо, 2018. 131 с.
6. *Шамарова Г. М.* Современные тенденции мотивации труда муниципальных служащих // Управление персоналом. 2017. № 22.

Глава 27. АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ТЕКУЩИХ САНКЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ

Л. В. Широкова, Р. Р. Исраилов

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

Малый и средний бизнес имеет большое значение в экономическом развитии общества, в решении социальных проблем, в ускорении научно-технического прогресса. В национальной экономике субъекты малого и среднего предпринимательства составляют значительную часть. Так, количество зарегистрированных в Российской Федерации субъектов МСП на 10 июля 2022 г. составило 5 659,9 тыс. [2], на их долю приходилось 39 % общего оборота российского бизнеса; и занято 38 % трудоспособного населения страны [4].

Государство крайне заинтересовано в устойчивости субъектов малого и среднего бизнеса, в связи с тем, что ужесточение санкционного режима привело многие хозяйствующие субъекты практически к состоянию банкротства, беспрецедентная поддержка со стороны органов власти на всех уровнях управления помогла приспособиться к новым реалиям и явилась гарантом не только их выживания, но и положительного развития в перспективе.

Регуляторное влияние на предпринимательскую деятельность в цивилизованных государствах ориентировано на поддержку МСП. Формирование системы государственной поддержки МСП сопряжено с обеспечением условий сохранения среднего класса как главной составляющей российского общества. Государственные аппараты принимают управленческие решения на ослабление воздействия санкций, что являет собой ответную реакцию на вызовы времени, признаком которого стало снижение потенциалов малого и среднего бизнеса.

Далеко не все предприниматели успели оправиться после ковидного кризиса 2020 г., и значительная часть МСП в завершении 2021 г. перестала испытывать падение объемов продаж.

В 2022 г. из-за введенных зарубежными странами экономических санкций в отношении Российской Федерации органами государственной власти разработан ряд программ и мероприятий, нацеленных на поддержку отечественного бизнеса.

Часть государственных программ и мер поддержки МСП, действующих в 2022 г., продолжают функционировать и сегодня. Кроме того, предприняты дополнительные антикризисные решения в целях смягчения санкционных последствий. Государством введен в действие ряд мер по содействию субъектам МСП, в том числе в виде финансовой поддержки, льготного кредитования, регуляторных послаблений. Начиная с марта 2022 г., предприниматели получили возможность пакета помощи:

- изменение графика платежей по кредитам (кредитные каникулы и реструктуризация);
- кредиты по льготным ставкам;
- поручительства по кредитам;
- льготный лизинг и факторинг;
- мораторий на банкротство;
- ограничение комиссий на прием платежей и компенсация части расходов;
- специальные меры поддержки МСП на уровне отдельных отраслей и регионов.

Карта мер поддержки малого и среднего бизнеса приведена на рисунке 1.

Меры поддержки МСП в кризисных условиях		
Антикризисные программы льготного кредитования вместе с корпорацией МСП и БР	Комплекс мер поддержки ИТ компаний (включая 0% налог на прибыль для ИТ компаний до 2025)	Льготные кредиты пол 3% для инновационных компаний
Поручительство по льготному кредиту от 70%-90%	Льготные кредиты со ставкой до 3% для аккредитованных ИТ-компаний, не пользующимися налоговыми льготами	Упрощение процедур в части государственных закупок
Льготные кредиты компаниям АПК, промышленности и торговли (10%-11% годовых)	Продление компенсаций за расчеты по СБП	ПСК Инвестиционная (КС+3%), до 1 млрд руб.
Мораторий на проверки предприятий и предпринимателей	Льготный лизинг (6% для российского оборудования, 8% - для зарубежного) до 50 млн руб.	ПСК Оборотная (13,5%-15) до года
Мораторий на проверки соблюдения валютного законодательства	Льготы на ввоз продуктов и сырья по некоторым видам товаров	Программа 1764 (КС+2,75%)
Льготный кредит (1 год – 2,5-4%, сл. 2 года: КС+2,5%)		

Рисунок 1 – Карта мер поддержки МСП в текущих кризисных условиях [3]

Наряду с программами льготного кредитования применялись и такие инструменты расширения доступа субъектов МСП к внешнему финансированию, как «зонтичные» поручительства, классическое проектное финансирование, краудфандинг и факторинг.

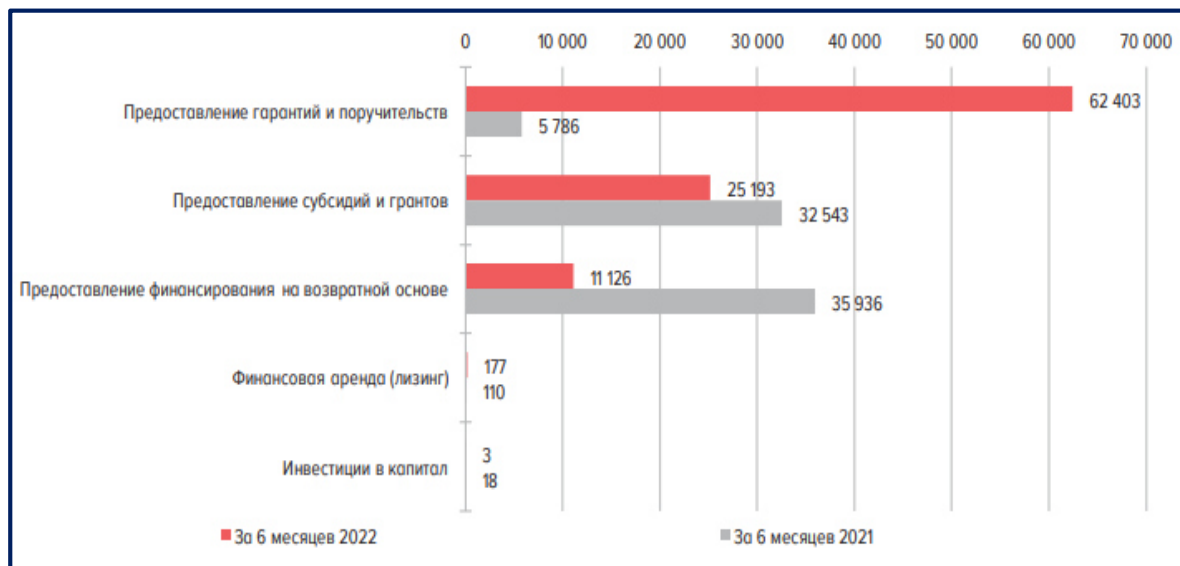


Рисунок 2 – Количество получателей финансовой поддержки – субъектов МСП по видам финансовой поддержки, 1-ое полугодие 2022 и 2022 гг., ед.

Согласно данным Единого реестра субъектов МСП, за первую половину 2022 г. финансовую поддержку в размере 227,38 млрд. руб. получили 98,9 тыс. представителей малого и среднего предпринимательства. В течение первого полугодия 2022 г. значимое количество субъектов МСП обратилось за поддержкой в виде предоставления гарантий и поручительств (62,4 тыс., или 63,1 %), тогда как в 2021 году аналогичным видом поддержки воспользовались лишь 5,8 тыс. субъектов МСП [3].

Банком России при тесном взаимодействии с Правительством Российской Федерации разработана Дорожная карта поддержки МСП на период 2023–2024 гг., основная задача комплекса запланированных мероприятий – обеспечение высокого уровня доступности кредитов, сокращение транзакционных затрат вследствие использования оплаты посредством системы быстрых платежей (СБП) [2].

СБП – альтернатива международным, покинувшим российский рынок, платежная система, выгодна субъектам предпринимательства по следующим аспектам.

Экономия за счет низких комиссий, которая соразмерна оборотам организации. Допустим, ежемесячно потребители переводят на ваши реквизиты приблизительно 1 млн рублей. Комиссия за использование эквайринга – в среднем составляет 2 %. Тогда ежемесячные издержки на получение платежей составляют 20 тыс. рублей. В случае если использования СБП при установленной комиссии 0,7 % издержки уменьшаться вплоть до 7 тыс. рублей. Ежемесячно предприниматель будет сберегать 13 тыс. рублей, а за год сумма общая сумма сбережений составит 156 тыс. рублей. Указанную выгоду можно направить на перспективное развитие своего дела.

Оперативное исполнение платежей. Нет необходимости ожидать, когда денежные средства с реализации поступят на дебет. В результате у бизнеса постоянно будут в наличии денежные средства для вложения их в обращение и для выполнения своих обязательств.

Привычный для большинства потребителей безналичный расчет. Для того чтобы осуществить плату, не требуется держать при себе банковскую карту.

В настоящее время основным источником информирования о предоставляемых мерах поддержки МСП на территории Российской Федерации является государственная платформа поддержки предпринимателей «Цифровая платформа МСП», предоставляющая совокупность персонального подбора услуг.

Поддержка на базе цифровой платформы рассчитана на малое и среднее предпринимательство, самозанятых и лиц, планирующих осуществлять предпринимательскую деятельность [9].

Одной из наиболее важных мер для развития МСП является предоставление образовательных услуг с целью развития предпринимательских навыков и компетенций.

Рассматриваемая платформа предельно упрощает открытие, управление, продвижение бизнеса, так как к ней подключены федеральные министерства и ведомства, банки и страховые организации, что обеспечивает межведомственное взаимодействие.

С начала 2023 г. на «Цифровой платформе МСП» доступны более 20 различных онлайн-сервисов и порядка 350 мер поддержки, из которых в соответствии с профилем потребителя будут предлагаться пакеты мер к рассмотрению [9].

Для начинающих бизнес или ведение личного подсобного хозяйства предусмотрены разовые выплаты по социальному контракту. Данный вид государственной поддержки окажет помощь уже хозяйствующему субъекту в увеличении уровня дохода или преодоления кризисной ситуации. В 2023 г. максимальная выплата для ИП составляет 350 тыс. рублей, а для граждан, ведущих личное подсобное хозяйство – 200 тыс. рублей [5].

Поддержка в виде грантов. В большинстве случаев такие государственные меры поддержки МСП предоставляются региональными властями. В зависимости от субъекта Российской Федерации условия получения этой поддержки варьируются. Гранты предоставляются начинающим и опытным предпринимателям в форме проектного финансирования или на безвозвратной основе. Денежные средства выделяются по результатам проведенного конкурса. Критерии отбора обычно включают сферу организации предпринимательской деятельности, размер дохода хозяйствующего субъекта, количество рабочих мест и тому подобное.

Организован проект «Гранты для молодых предпринимателей» – оказание помощи начинающим бизнес. Указанная мера поддержки распространяется для всех субъектов МСП, которые являются зарегистрированными лицами в возрасте от 14 до 25 лет. Минимальная сумма гранта – 100 тыс. рублей, а максимальная – 500 тыс. рублей [5]. Выданные денежные средства могут направляться на возмещение арендной платы и ремонта нежилого помещения,

приобретение необходимых строительных материалов или оборудования, оплату коммунальных услуг и другое.

Большой популярностью пользуется грантовая помощь для участников социального предпринимательства, в 2023 г. государство продолжит предоставлять гранты до 500 тыс. руб. социально значимым предприятиям. Выданные денежные средства можно использовать по направлениям [5]: на аренду и ремонт помещения; на лизинговые платежи; на оплату коммунальных услуг; на приобретение организационной техники и оборудования; приобретение сырья, программное обеспечение, комплектующих для медицинской техники или протезно-ортопедических изделий; переоборудование транспортных средств для перевозки маломобильных групп населения, в том числе инвалидов.

В 2023 г. Правительство ориентировано на развитие IT-сферы, в том числе на достижение доступности отечественного программного обеспечения. В России уже созданы специальные госпрограммы – ФРИИ, РФПИ, гранты от ВЭБ и другие профильные государственные инвестиционные проекты, нацеленные на высокотехнологичное производство программных продуктов.

В условиях санкционных ограничений актуализировано внимание к российским разработкам. В первую очередь, Правительство Российской Федерации заинтересовано в снижении и приостановлении оттока квалифицированных IT-специалистов за рубеж. Введенные управленческие решения ориентированы на снижение денежного бремени IT-организаций и на построение более комфортной среды для ее функционирования.

В рамках антикризисных мер IT-фирмы могут рассчитывать на:

- налоговые послабления в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02.03.2022 № 83, а именно установление нулевой процентной ставки по налогу на прибыль для IT-фирм, аккредитованных в России, до 31 декабря 2024 г., вместо обычных 20 %;

- на основании Федерального закона от 14.07.2022 № 321-ФЗ снижение ставки страховых взносов до 7,6 процентов вместо 30 процентов общих;

- для аккредитованных IT-компаний до 3 марта 2025 г. приостановлены внеплановые и плановые налоговые выездные проверки;
- для разработчиков отечественного программного обеспечения принято освобождение от НДС за продажу прав на его эксплуатацию;
- для специалистов IT-компаний действует отсрочка от службы в армии;
- грантовая поддержка на разработку и внедрение российских цифровых решений; так, Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации предоставляет от 20 млн до 6 млрд. рублей для организаций, внедряющих отечественные разработки в сфере информационных технологий; неотъемлемым требованием для получения меры поддержки – размещение проекта в Перечне особо значимых проектов; рассматриваемую государственную поддержку допускается израсходовать на следующие статьи расходов: оплата труда сотрудников, покупку программного обеспечения, оборудования и др.; грант достигает 80 % стоимости проекта;
- увеличение доли государственного финансирования в грантах на создание отечественных комплектующих для различных отраслей промышленности; ранее для получения гранта от АНО «Агентство по технологическому развитию» разработчик должен был привлечь не менее 20 % собственных средств под реализацию профильного проекта, то в настоящее время это требование снято, Правительство в лице Агентства оставляет за собой право предоставлять до 80 % финансирования на формирование отечественных аналогов комплектующих [5, 7].

Поскольку малые и средние предприятия обеспечивают высокий процент занятости населения и оборота, на них направлена основная часть усилий и ресурсов со стороны федеральных, региональных и муниципальных властей.

В рамках программы «Предпринимательство» предусмотрено обеспечение денежной поддержки предпринимателям, например, в Московской области. В 2022 г. финансовая поддержка субъектов МСП осуществлялась в рамках подпрограммы III «Развитие малого и среднего предпринимательства в Московской области» государственной программы Московской области

«Предпринимательство Подмосковья». Финансовая поддержка выделялась предпринимателям муниципальных территорий, входящих в состав Московской области. К примеру, предпринимателям Раменского городского округа, предоставлена финансовая поддержка из бюджета Московской области в общей сумме 28 млн 314 тыс. рублей.

В муниципальных бюджетах тоже предусмотрены статьи на предоставление финансовой поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства. Так, в 2022 г. предоставление финансовой поддержки из бюджета Раменского городского округа составило 6 млн 295 тыс. рублей [6].

В октябре 2022 г. в России насчитывалось 5 649 709 микропредприятий и 213347 малых предприятий [2]. Сложная геополитическая обстановка существенно отразилась абсолютно на всех сферах экономики, в том числе на состоянии малого и среднего предпринимательства. Меры, предпринятые органами власти всех уровней управления, позволили снизить нагрузку и укрепить позиции действующих бизнесов. Однако, на современном этапе приоритетной задачей является увеличение количества стартапов и повышение уровня их «выживаемости». Рост доли малых и средних предприятий в структуре экономики страны является важным фактором развития, организации новых рабочих мест, создания конкурентной среды, диффузии инноваций и новых технологий.

Меры смягчения денежно-кредитной политики, регуляторных послаблений и расширения льготных программ способствовали постепенному восстановлению рынка кредитования субъектов МСП: увеличилась доступность кредитов, стала возрастать деловая активность.

Тема данного исследования важна и актуальна, особенно учитывая, что воздействие отрицательных факторов может продолжиться и усугубиться. Вследствие данных обстоятельств требуется дальнейшая работа по мониторингу состояния предпринимательской среды, изысканию инструментов снижения воздействия угроз и содействия развитию малого и среднего предпринимательства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/?ysclid=lrp24fbuuq848001658
2. Аналитический обзор рынка кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства. Банк России. Первое полугодие 2022 года. Информационно-аналитический материал // [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/43595/inf_material_msp_fh_2022.pdf
3. Банк России разработал Дорожную карту поддержки малого и среднего бизнеса на 2023–2024 годы. Электронный ресурс: <https://cbr.ru/press/event/?id=14474>
4. Малый бизнес и его роль в экономике России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://journal.open-broker.ru/economy/malyj-biznes-i-ego-rol-v-ekonomike-rossii%20/>
5. Мой бизнес. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://мойбизнес.рф/anticrisis>
6. Статистические материалы Управления потребительского рынка, инвестиций и развития предпринимательства Администрации Раменского городского округа Московской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ramenskoye.ru/organy-vlasti/administratsiya>
7. Соловьев С. В. Преимущества и недостатки перехода на отечественное программное обеспечение // Молодой ученый. 2022. № 21 (416). С. 211–213.
8. Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://corpmsp.ru>
9. Цифровая платформа МСП. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://мсп.рф>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

1. Как изменилась инвестиционная активность в регионах России за год санкций. РБК. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/16/03/2023/6410482c9a79477af92e9486>
2. Эксперты объяснили минимум безработицы в России при сокращении экономики. РБК: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/03/2023/6400712f9a79474d18f79446>
3. Спад экономики в 2022 году оказался меньше, чем в пандемию. РБК. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/20/02/2023/63f3751b9a7947fbecbdf0c5>
4. Среднесрочный прогноз Банка России. [Электронный ресурс]. URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/43430/forecast_221028.pdf
5. Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Под редакцией Н. А. Горелова. М.: Издательство Юрайт, 2021. 270 с.
6. Горина М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности // Modern Economy Success. 2019. № 3. С. 15–22.
7. Климов Н. А., Чиркова Л. Л. Стратегическое управление персоналом в организациях // Международный журнал прикладных наук и технологий Integral. 2019. № 2. С. 54–59.
8. Толкунова Е. Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 6А. С. 138–143.
9. Boxall P. and Purcell J. Strategy and Human Resource Management, Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan. Human resource management journal. 2003. Vol. 13. no 3.
10. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 188-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51057/?ysclid=lrkn3p5i9s396611761
11. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/?ysclid=lrkn45z3uh575409566
12. Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/?ysclid=lrkn4pavc2455299045
13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.10.2022 № 3268-р «Об утверждении Стратегии развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2035 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-31102022-n-3268-r-ob-utverzhdanii/?ysclid=lrkn55c6pc438709461>

14. Закон Краснодарского края от 31.01.1999 № 225-КЗ «О жилищно-коммунальном хозяйстве Краснодарского края». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/23960674/?ysclid=lrkn5me0on769426692>
15. *Боженев М. А., Небиеридзе Д. Н.* Повышение качества государственного управления ЖКХ в Российской Федерации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 5-4(68). С. 66–68.
16. *Грудцына Л. Ю.* Государство и гражданское общество: монография / Под ред. С. М. Петрова. М.: ЮРКОМПАНИ, 2017. 464 с.
17. *Грищенко И. В.* Сфера ЖКХ как объект государственного управления // Синергия наук. 2021. № 63. С. 490–495.
18. Экологическая безопасность. [Электронный ресурс]. URL: <http://ecoline.ru/environmental-safety/>
19. Экологическая безопасность. [Электронный ресурс]. URL: <https://dodiplom.ru/ready/131196>
20. Экологическая безопасность государства. [Электронный ресурс]. URL: https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/ekologicheskaya_bezopasnost_gosudarstva_sovremennoe_sostoyanie_i_perspektivy_ukrepleniya/
21. Экологическая безопасность России. [Электронный ресурс]. URL: <https://foxford.ru/wiki/geografiya/ekologicheskaya-bezopasnost-rossii>
22. *Медведева О. В.* Анализ эффективности формирования фонда заработной платы ОАО «Орбита» // Бухгалтерский учет. 2019. № 6. С. 81.
23. Менеджмент / Под ред. В. Ю. Гречкова. М.: Юрист, 2017. 452 с.
24. *Макарова И. К.* Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. М.: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005. 142 с.
25. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом развивающейся организации. М., ИПК госслужбы, 2000. 152 с.
26. *Илюхина Л. А., Мокишина И. А.* Роль современных принципов менеджмента качества в совершенствовании системы управления персоналом // Прорывные информационные исследования. М., 2016. С. 121–128.
27. *Мокроносов А. Г., Маврина И. Н.* Конкуренция и конкурентоспособность: учебное пособие. Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. 196 с.
28. *Федорова М. С.* Разработка маркетинговой стратегии предприятия // Молодой ученый. 2019. № 5. Т. 1. С. 232–234.
29. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html>
30. Где найти закупки МВД России. [Электронный ресурс]. URL: <https://tendr.guru/etp/gde-najti-zakupki-mvd-rossii?ysclid=li9yjoww5s388850354>
31. Закупки за счет бюджетных средств. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pro-goszakaz.ru/article/103716-qqq-20-m10-zakupki-za-schet-byudjetnyh-sredstv>

32. Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения деятельности образовательных организаций МВД России: практика применения законодательства / Сборник материалов Всероссийского круглого стола. Уфа, 4 июня 2020 г. / Под общей ред. Э. Х. Рахимова. Уфа: Уфимский ЮИ МВД России, 2020.

33. Единый налоговый счет (ЕНС) 2023: что значит, правила перехода, на какой счет относить, где можно получить, реквизиты счета. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.nalog.gov.ru/rn77/ens/?ysclid=lr1tifv6dc20691483

34. Что такое единый налоговый счет. Портал государственных услуг Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gosuslugi.ru/help/faq/checking_tax/26854

35. Единый налоговый счет (ЕНС) и платеж: что изменилось с 2023 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.sberbank.ru/ru/s_m_business/pro_business/enp-kak-platit/

36. Единый налоговый платеж и счет: как бизнес будет платить налоги и сдавать отчеты с 2023 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://journal.tinkoff.ru/enp-and-ens/?ysclid=lr1tnsv7le74211449>

37. Единый налоговый счет и платеж в 2023 г. Ожидание и реальность. Налоговый Юрист. Налоги. Бизнес. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dzen.ru/a/Yzw58XcjSl9cURqT>

38. ЕНС и ЕНП: плюсы и минусы, как пополнить, новые сроки уплаты налогов и отчетности, порядок уведомлений. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.klerk.ru/blogs/qugo/562643/>

39. Брусянин В. Е., Махмутов Я. И., Сковронская Я. В., Цыбульский А. В. Проблемы функционирования свободных экономических зон в Российской Федерации // Молодой ученый. 2017. № 49 (183). С. 166–168.

40. Пеньков М. В., Блоховцова Г. Г. Создание свободных экономических зон // Молодой ученый. 2019. №8.8. С. 23–25.

41. Старостина М. И. Проблемы функционирования особых экономических зон в России // Российский внешнеэкономический вестник. 2016. № 8. С. 13–18.

42. Биялт В. С. Актуальные исследования, журнал. Совершенствование деятельности в сфере благоустройства. [Электронный ресурс]. URL: <https://apni.ru/article/1452-sovershenstvovanie-deyatelnosti-mestnikh-org>

43. Воробьев Д. А. Совершенствование деятельности администрации муниципального образования в сфере благоустройства. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/406/89588/>

44. Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 г. № 1609 «Об утверждении Положения о военных комиссариатах». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/70275960/?ysclid=lrlyxc5kfg208650724>

45. Указ Президента Российской Федерации от 30.03.2023 № 220 «О призыве в апреле – июле 2023 г. граждан Российской Федерации на военную службу и об увольнении с военной службы граждан, проходящих военную службу по призыву». [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202303300022?index=1&rangeSize=1>

46. Армия России // Новостной портал «Tadviser. Государство. Бизнес. Технологии». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.tadviser.ru/index.php/Компания:Министерство_обороны_РФ_\(Минобороны\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Компания:Министерство_обороны_РФ_(Минобороны))

47. Военкоматы в России // Новостной портал «Tadviser. Государство. Бизнес. Технологии». 31.03.2023. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php>

48. Военкоматы концентрируются на «цифре» // Новостной портал РБК.ru. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/04/11/643448339a794763708ed500>

49. Военкоматы переходят на «цифру» // Газета Вооруженных Сил Российской Федерации «Красная звезда». 23.08.2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://redstar.ru/voenkomaty-perehodyat-na-tsifru/>

50. Военные комиссариаты России // Информационно-аналитический и методический журнал Минобороны России. № 1. 2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://voenkom.ric.mil.ru/Stati/item/376373/\\$](https://voenkom.ric.mil.ru/Stati/item/376373/$)

51. Новый масштабный проект: «Удобно. Доступно. Быстро» // Военные комиссариаты России. Информационно-аналитический и методический журнал Минобороны России. 01.02.2023. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://voenkom.ric.mil.ru/Stati/item/376373/>

52. *Резчиков А.* Военкоматам предстоит «революция в квадрате» // Деловая газета «Взгляд». 26.11.2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vz.ru/society/2022/11/26/1188390.html>

53. *Борисова О. В., Доронина Т. В.* Исследование основных проблем деятельности военкоматов с возможностью применения цифровых технологий // Сетевой электронный научный журнал «Вестник ГГУ». 2022. № 5. С. 59–62.

54. *Сорокин М. М.* Военные комиссариаты и комиссары в структуре государственных органов исполнительной власти // 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://iarex.ru/society>

55. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.04.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный источник]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

56. *Алтухова Н. Ф., Васильева Е. В., Мирзоян М. В.* Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Бизнес-информатика. 2018. № 1(43). С. 17–28.

57. *Белолипецкая А. Е., Головина Т. А.* Формирование компетентностной модели персонала государственной службы в эпоху развития цифровой экономики // Всероссийская весенняя школа по цифровой экономике / Ответственный редактор Д. В. Лазутина; Тюменский государственный университет, Финансово-экономический институт. Тюмень, 2020. С. 93–98.

58. *Васильева Е. В.* Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 4. С. 120–144.

59. *Васильева Е. В., Мирзоян М. В.* Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы в контексте реализации нового государственного менеджмента // Управленческие науки. 2017. № 4. С. 80–89.

60. *Гонин Д. В., Кичигин О. Э.* Повышение региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления: монография. СПб., 2021. 206 с.

61. *Каган Е. С., Медянцева С. Г., Рыжих К. Э.* Оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2022. Т. 7. № 3. С. 315–322.

62. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний: монография / Под общ. ред. Е. В. Васильевой, Б. Б. Славина. М.: ИНФРА-М, 2018. 221 с.

63. *Боброва И. А.* Состояние и проблемы кадрового обеспечения системы муниципального управления // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы VI Международной научно-практической конференции, Магнитогорск, 13 мая 2021 г. Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова, 2021. С. 22–26.

64. *Бокина Ю. В.* Основные проблемы кадрового обеспечения муниципального управления на современном этапе // Сборник статей магистрантов ММА. 2020. М.: Московская международная академия, 2020. С. 47–52.

65. *Вотинова Л. В.* Проблемы кадрового обеспечения в органах муниципального управления // Сборник статей победителей VII Международной научно-практической конференции (Пенза, 07 декабря 2016 г.). Пенза: «Наука и Просвещение», 2016. С. 481.

66. *Вотинова Л. В., Марков С. Н.* Проблемы и пути совершенствования кадрового обеспечения в муниципальном управлении // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: Сборник статей VI Международной научно-практической конференции (Пенза, 15 сентября 2017 г.). Пенза: Наука и Просвещение, 2017. С. 385.

67. *Зайцев А. А., Новикова А. А., Николаева Г. Н.* Проблемы кадрового обеспечения муниципального управления в Российской Федерации // Журнал правовых и экономических исследований. 2019. № 2. С. 7–12.

68. *Здоровец О. А.* Проблемы кадрового обеспечения системы муниципального управления // Фундаментальные основы инновационного развития науки и образования: сборник статей III Международной научно-практической конференции (Пенза, 27 марта 2019 г.). Пенза: Наука и Просвещение, 2019. С. 103–105.

69. *Кунилова А. С.* Совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления // Государственное управление и развитие России: вызовы и перспективы: сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции (Пенза, 23 ноября 2018 г.). Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2018. С. 33–36.

70. *Лапченко И. В.* Проблемы процесса кадрового обеспечения в современной системе муниципального управления Российской Федерации // Colloquium-journal. 2019. № 13–6(37). С. 147–148.

71. *Половинкина О. В.* Муниципальное кадровое обеспечение управления и механизмы его реализации // Экономика, бизнес, инновации: сборник статей XII Международной научно-практической конференции (Пенза, 30 апреля 2020 г.). Пенза: Наука и Просвещение, 2020. С. 182–185.

72. *Гринин Л. Е., Коротаев А. В., Малков С. Ю.* Кондратьевские волны. Аспекты и перспективы. Волгоград: Учитель, 2012.

73. *Глазьев С. Ю.* Теория долгосрочного технико-экономического развития. М.: ВладДар, 1993.

74. *Давыдов А. Ю.* «Большие циклы» американской экономики // США. Канада. Экономика-политика-культура. 2010. № 2. С. 3–18.

75. *Кондратьев Н. Д.* Избранные сочинения. М.: Экономика, 1993.

76. *Коротаев А. В., Цирель С. В.* Кондратьевские волны в мировой экономической динамике // Системный мониторинг. Глобальное и региональное развитие / Ред. Д. А. Халтурина, А. В. Коротаев. М., 2009. С. 189–229.

77. *Шумпетер И. П.* Теория экономического развития. М.: Прогресс, 1982.

78. Устав муниципального казенного учреждения «Территориальное управление «Быково» Московская область г. Раменское 2019 г. [Электронный ресурс].

Режим

доступа:

<https://bykovoadmin.ru/bykovo/ustav?ysclid=lromgdcpea460270251>

79. Официальный новостной телеграм-канал МКУ ТУ «Быково». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://t.me/MKUTUBykovo>

80. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=lrops2mxdq781641105

81. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/?ysclid=lroptcr86d517910575

82. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/10106192/?ysclid=lropurl9vs293634573>

83. Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 № 178-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23735/?ysclid=lropvoh1pf934800194

84. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/?ysclid=lropwn9sur854257010

85. Федеральный закон от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64872/?ysclid=lropxius5e370240869

86. Федеральный закон от 28.12.2017 № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286470/?ysclid=lropz17je4603699368

87. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351. «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г.» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/26299>

88. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 926 «Об утверждении Правил направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на получение образования ребенком (детьми) и осуществление иных связанных с получением образования ребенком (детьми) расходов». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/12158041/?ysclid=lroq2iwmdh161522008>

89. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.04.2016 № 380 «О Правилах направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на приобретение товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов, путем компенсации затрат на приобретение таких товаров и услуг». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/71393672/?ysclid=lroq4mk4ak102161776>

90. Право социального обеспечения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Под ред. М. В. Филипповой. М.: Юрайт, 2020. 406 с.

91. Право социального обеспечения: в 2 т. Т. 1. / Под общ. ред. Ю. П. Орловского. М.: Юрайт, 2020. 135 с.

92. Дементьева И. В. Право социального обеспечения. Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. 192 с.

93. Государственное и муниципальное управление: реализация реформ: учеб. пособие / В. С. Мокрый, А. А. Сапожников, О. С. Семкина; Под ред. А. А. Сапожникова. М.: Кнорус, 2018. 216 с.

94. Егорова Н. Н., Заруба Н. А., Тумин В. М. Формирование современной маркетинговой стратегии управления территорией с «моноэкономикой» //

Устойчивое развитие социально-экономических систем: наука и практика. Материалы III Международной научно-практической конференции / Под ред. Ю. С. Руденко, Л. Г. Руденко. М., 2016. С. 276–282.

95. *Егорова Н. Н.* Проблемы и перспективы диверсификационного управления регионом в условиях инновационного развития экономики // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: сборник научных статей 4-й Международной научно-практической конференции: в 2-х томах / Ответственный редактор А. А. Горохов. М., 2014. С. 158–162.

96. Система муниципального управления: учебник для вузов / Под ред. В. Б. Зотова. М.: Феникс, 2010. 720 с.

97. Молодежная политика в регионе: проблемы и перспективы: Межвузовский круглый стол / Под общ. ред. проф. А. А. Харченко. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2012. 244 с.

98. *Бобровская Н. И.* Современная модель системы муниципального управления ЖКХ в России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2019. № 4. С. 77–85

99. *Кощеев В. А., Цветков Ю. А., Вишинецкая А. И.* Элементы цифровой экономики в жилищно-коммунальном хозяйстве // Вестник гражданских инженеров. 2019. № 2 (73). С. 173–179.

100. *Плаксин А. В.* Деятельность государственных и муниципальных организаций на рынке жилищно-коммунального хозяйства как фактор устранения конкуренции и причины роста тарифов на коммунальные ресурсы // Международный научный журнал «Синергия наук». 2019. [Электронный ресурс]. URL: <http://synergy-journal.ru/archive/article3410>

101. *Симионов Ю. Ф.* Жилищно-коммунальное хозяйство. Справочник. Ростов-на-Дону: Феникс: MapT, 2019. 286 с.

102. *Юматов А. С.* Методологические аспекты использования цифровой платформы «государственная информационная система жилищно-коммунального хозяйства» // Социум и власть. 2019. № 2 (76). С. 56–70.

103. *Дорофеева В. В.* Методика факторной оценки влияния внешней среды на деятельность предприятий // Дискуссия. 2019. № 5-6. С. 35–36.

104. *Лхасаранова О. М.* Оценка влияния факторов внешней среды на деятельность предприятия // МНСК-2018: Экономика. Материалы 56-й Международной научной студенческой конференции (Новосибирск, 22–27 апреля 2018 г.). Новосибирск: Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, 2018. С. 74–75.

105. *Тимофеева Т. А.* Анализ воздействия факторов внешней среды на современное предприятие // Молодой ученый, 2019. № 36 (274). С. 41–44.

106. *Ярошенко Я. В., Мельникова Е. П., Горбанев С. В.* Оценка влияния факторов внутренней и внешней среды на обеспечение эффективной деятельности предприятия // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты. В 3-х частях. (Горловка, 20 марта 2020 г.)

/ Отв. редакторы Е. П. Мельникова, Е. Ю. Руднева, О. Л. Дариенко. Горловка: Донецкий национальный технический университет, 2020. С. 50–55.

107. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р. [Электронный ресурс].

Режим

доступа:

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70713498/?ysclid=lrovvyvhisc713949432>

108. Михалева О. В. Основные направления и приоритеты реализации молодежной политики на современном этапе в Российской Федерации // *Juvenis scientia*. 2017. № 6. С. 33–36.

109. Старкова Ю. С., Егорова С. В. Реализация молодежной политики предприятия на современном этапе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2018. Т. 11. С. 671–675.

110. Денисов А. Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие. Москва: Аспект Пресс, 2016. 304 с.

111. Закон Владимирской области «О законодательном Собрании» от 26 августа 1994 г. (с изм. и доп. На 21.07.2001 г.) // Вестник Законодательного Собрания Владимирской области, 2001. № 30.

112. Родионова Ю. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. 57 с.

113. Областное правительство и увеличение численности депутатов. [Электронный ресурс]. URL: <https://zebra-tv.ru/novosti/vlast/pravitelstvo-vladimirskoy-oblasti-i-uvelichenie-chislennosti-deputatov-zaksobraniya-oblparlament-cho/>

114. Страхова Е. Г. Кадровая политика и кадровое обеспечение муниципального образования // МНИЖ. 2012. №7-2 (7).

115. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Владимирской области. [Электронный ресурс]. URL: https://33.rosstat.gov.ru/competitions_to_fill

116. Асланова С. Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования // Молодой ученый. 2018. № 9. С. 11–14.

117. Ахинов Г. А., Калашников С. В. Социальная политика: учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. 272 с.

118. Булыгин Ю. Е., Волковский В. И. Основы теории организации социального управления: учебное пособие. М.: ЧеРо, 2018. 142 с.

119. Богданов И. Я. Безопасность личности и социума как основа совместной социальной политики государства и общества. М.: Норма, 2020. 160 с.

120. Дудов А. С. Социальная инфраструктура предприятий в современных условиях // УЭКС. 2019. № 12(60).

121. *Андруник А. П., Суглобов А. Е., Руденко М. Н.* Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие. М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с.
122. *Башанкаев Б. Н., Морозов П. Е., Рустамов Б. Е.* Актуальные проблемы правового регулирования управления медицинским персоналом и пути их решения в современных условиях: учебное пособие. М.: Проспект. 2020. 160 с.
123. *Кибанов А. Я., Ивановская Л. В.* Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие. М.: Проспект. 2020. 64 с.
124. *Майская Е. А.* Система движения персонала в многофункциональных центрах г. Уфы // Вестник науки. 2019. №12 (21).
125. *Темнова И. О.* Развитие работников в системе управления персоналом организации // Вестник науки и образования. 2018. № 11 (47). С. 27–32.
126. *Афанасенко И. Д., Борисова В. В.* Торговое дело: учебник. М.: Питер, 2015. 384 с.
127. *Баканов М. И.* Анализ хозяйственной деятельности в торговле: учебник. М.: Экономика, 2018. 352 с.
128. *Гайворонский К. Я.* Технологическое оборудование предприятий общественного питания и торговли: практикум. М.: Инфра-М, Форум, 2014. 104 с.
129. *Дашков Л. П.* Организация, технология и проектирование торговых предприятий. М.: Дашков и Ко, 2015. 512 с.
130. *Новиков В. Э.* Информационное обеспечение логистической деятельности торговых компаний: учебное пособие. М.: Юрайт, 2015. 138 с.
131. *Башмаков В. И.* Социология управления: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2016. 360 с.
132. *Волков Ю. Г.* Социология: учебник. М.: Социально-гуманитарное издание, 2017. 572 с.
133. *Граждан В. Д.* Социология управления: учебник. М.: Юрайт, 2016. 607 с.
134. *Кравченко А. И.* Социология: учебник. М.: Проспект, 2018. 534 с.
135. *Браницкий А. Ю.* Мотивация труда как объект исследования. М.: Аспект, 2013. 188 с.
136. *Бухалков М. И.* Управление персоналом: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2008. 256 с.
137. *Дмитриева А. Ю.* Особенности мотивации персонала // Мотивация и оплата труда. 2013. 176 с.
138. *Егоришин А. П.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2021. 378 с.
139. *Караваев В. А.* Управление человеческим капиталом организации на основе формирования позитивной мотивации персонала. М.: Перо, 2018. 131 с.
140. *Шамарова Г. М.* Современные тенденции мотивации труда муниципальных служащих // Управление персоналом. 2017. № 22.
141. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства». [Электронный ресурс]. Режим доступа:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/?ysclid=lrp24fbuuq848001658

142. Аналитический обзор рынка кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства. Банк России. Первое полугодие 2022 года. Информационно-аналитический материал // [Электронный ресурс]. Режим доступа:

https://cbr.ru/Collection/Collection/File/43595/inf_material_msp_fh_2022.pdf

143. Банк России разработал Дорожную карту поддержки малого и среднего бизнеса на 2023–2024 годы. Электронный ресурс: <https://cbr.ru/press/event/?id=14474>

144. Малый бизнес и его роль в экономике России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://journal.open-broker.ru/economy/malyj-biznes-i-ego-rol-v-ekonomike-rossii%20/>

145. Мой бизнес. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://мойбизнес.пф/anticrisis>

146. Статистические материалы Управления потребительского рынка, инвестиций и развития предпринимательства Администрации Раменского городского округа Московской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ramenskoye.ru/organy-vlasti/administratsiya>

147. *Соловьев С. В.* Преимущества и недостатки перехода на отечественное программное обеспечение // Молодой ученый. 2022. № 21 (416). С. 211–213.

148. Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://corpmsp.ru>

149. Цифровая платформа МСП. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://мсп.пф>

Об авторах

- Блекус В. В.* – заведующий кафедрой экономики и финансов ГГУ
Борисова О. В. – доцент кафедры экономики и финансов ГГУ
Боярская О. В. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ
Бутакова М. С. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Волчкова С. С. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Воробьев Д. А. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Гадецкий В. Г. – заведующий кафедрой теории и организации управления ГГУ
Герба А. М. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Герба В. А. – доцент кафедры экономики и финансов ГГУ
Голикова Ю. Б. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ
Горн Д. Е. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Доронина Т. В. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Жадобина П. В. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Завьялова М. Г. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Исраилов Р. Р. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Кантуев А. И. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Кузьменкова В. Д. – профессор кафедры экономики и финансов ГГУ
Литвинчук Е. А. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Лукин Д. Р. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Мамедов В. К. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Махотин А. М. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Никитушкина А. С. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Раджапова С. Б. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Семеняк А. С. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Суханова А. К. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Титаренко С. В. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Тихонова М. А. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Товстоган А. А. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Федосеева О. В. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Шабанова Т. С. – аспирант ГГУ
Шелобанова И. В. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Шипунов М. А. – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ
Широкова Л. В. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ
Шубин И. И. – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ