

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ТЕРРИТОРИЯМИ,
СТРАНОЙ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ**

Материалы студенческой научной конференции

*Челябинск
19 апреля 2018 года*

Челябинск
Издательство Челябинского государственного университета
2018

УДК 35
ББК С8
С568

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Челябинского государственного университета

Р е ц е н з е н т ы :

С. Р. Абрамкина, кандидат экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой экономики и менеджмента
Челябинского филиала Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации;

Е. А. Неживенко, доктор экономических наук, профессор,
директор Академии дополнительного образования

Современные проблемы управления организациями, террито-
С568 **риями, страной: взгляд молодых** : материалы студенч. науч. конф.,
Челябинск, 19 апр. 2018 г. / под ред. Е. А. Колесник. Челябинск :
Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2018. 244 с.

ISBN 978-5-7271-1526-8

Материалы конференции посвящены различным актуальным те-
оретическим и практическим вопросам современного управления:
на различных уровнях власти, в экономике, социально-трудовой сфере,
личном пространстве человека.

Адресовано студентам и магистрантам, обучающимся по направле-
ниям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент»
и «Управление персоналом».

УДК 35(082)
ББК С8я43

ISBN 978-5-7271-1526-8

© Челябинский государственный
университет, 2018

УДК 332.012.2

А. В. Белоусова, С. А. Ярушева
Челябинский государственный университет

Особенности организации отдела продаж

Статья посвящена вопросам деятельности отдела продаж. Обозначены этапы построения отдела продаж, основные функции работников, структура отдела продаж.

Ключевые слова: *отдел продаж, мотивация, структура, менеджер.*

Любой бизнес преследует цель получения максимальной прибыли, а чтобы получить максимальную выручку, нужно увеличить товарооборот или количество оказываемых услуг. Этими задачами может заниматься сам директор или руководитель компании, но лучше, когда к такому вопросу подходят профессионалы из отдела продаж.

Показателем эффективности работы предприятия является его рентабельность, а она, в свою очередь, зависит от объемов продаж. Поэтому показателю объемов продаж нужно уделять наибольшее внимание, и лучше, чтобы это делали специалисты.

Чтобы отдел продаж как можно скорее заработал, необходимо нанять сотрудников [3]. При этом фокус внимания должен сосредоточиваться не на обычных продавцах, а быть направлен на настоящих менеджеров, обладающих высоким профессионализмом в данной сфере, а также способных работать на компанию. При грамотной организации труда работа отдела продаж может увеличить объемы продаж в несколько раз.

Начать стоит с подбора квалифицированных специалистов, которые прошли специальное обучение и готовы работать на результат.

Таким образом, построение отдела продаж немислимо без найма подходящих сотрудников. Какими же должны быть настоящие «продажники»? В чем причина различий по степени преуспевания в продажах людей с одинаковым образованием и стажем работы? Человеческий мозг формируется на 90 % в течение первых четырех лет жизни, а дальше он развивается при постоянном взаимодействии

с окружающим миром, записывая все новые опыты и впечатления на протяжении жизни [1. С. 56]. Наш мозг работает именно так, и этот фактор определяет, будем ли мы успешными в определенном виде деятельности или обречены на провал. Истинный менеджер по продажам является не просто вежливым, воспитанным и трудолюбивым человеком. Это специалист, живущий продажами, питающийся ими. Только такой менеджер способен стать для компании настоящим спасением.

Затем нужно разработать мотивационную концепцию, чтобы сотрудники были заинтересованы в увеличении объемов продаж и своего заработка. Важно понимать, что основная мотивация для менеджера по продажам — это деньги, которые он будет получать в случае заключения новых сделок, выгодных для компании. Остальные стимулы получают только второстепенную роль, но не более. Связано это с тем, что специалист отдела продаж собственную квалификацию меряет деньгами. Он понимает, что чем заключаемая им сделка крупнее; чем большее количество договоров с клиентами компании он заключит, тем более высоким будет его доход [2].

После этого нужно сплотить коллектив и нацелить на выполнение одного общего дела. Только так можно добиться успеха и высоких объемов продаж. Несмотря на то что отдел продаж не участвует в непосредственном производственном процессе, его роль и значимость на предприятии не уменьшается.

Среди основных функций, которые должны быть возложены на работников отдела продаж можно выделить такие:

1) Увеличение стоимости заключенных контрактов. Это аналогично увеличению среднего товарного чека в магазине. Чем больше стоимость контракта, тем больше денежных вливаний получит компания.

2) Увеличение количества заключаемых договоров и контрактов. Эта задача возлагается на плечи менеджеров по продажам, которые непосредственно вступают в контакт с потенциальными клиентами и убеждают их купить продукцию или услугу.

3) Ведение клиентских баз данных и качественного документооборота, касающегося всех сделок, договоров и данных о клиентах.

Вся информация должна иметь четкую структуру, чтобы при необходимости ее можно было эффективно использовать.

- Работа с клиентами, направленная на поддержание связей и увеличение объемов взаимного сотрудничества. Поиск новых клиентов и выполнение принятой на предприятии системы продаж.
- Рекламная деятельность, направленная на увеличение продаж. Эта функция может быть возложена на другой отдел, если компания большая, но в любом случае она должна быть согласована с руководителем отдела продаж.

Структура отдела продаж должна отвечать целям, которые преследует компания, и тем критериям, по которым будет определяться эффективность работы этого отдела. Принято различать два способа построения структуры отдела продаж:

1. В первом случае отдел продаж охватывает все функции, связанные с коммуникациями с клиентами, рекламой, разработкой имиджа, а также с непосредственной наработкой клиентской базы. При таком способе организации все менеджеры и другие сотрудники напрямую подчиняются руководителю отдела продаж, который отвечает за весь цикл продвижения товара и увеличение объемов поставок. Такая структура менее эффективна, так как работа получается разрозненной и многозадачной. Одному руководителю сложно эффективно организовать большое количество людей, занимающихся разными направлениями работы.
2. Второй вариант предполагает наличие руководителей подразделов в отделе продаж. В таком случае главный руководитель будет разгружен и сможет заняться проблемами оптимизации работы и мотивации подчиненных.

А. Парабеллум в книге «Технология продаж. Как зарабатывать неприлично много денег» [4. С. 25—29] подчеркивает, что для руководителей подразделов совсем необязательно создавать дополнительные должности, достаточно поделить коллектив на группы и назначить там главных. Именно эти ответственные люди и будут отвечать за работу своей команды, за что их, конечно же, нужно поощрять в виде премии или доплаты к зарплате.

Таким образом, развитие отдела продаж — необходимое условие увеличения выручки и прибыли компании. В настоящее время существуют не только организационные, но и технические возможности для его осуществления. Имеется довольно широкий ассортимент специального программного обеспечения, которое дает возможность повышения эффективности управления продажами.

Список литературы

1. Гаудж, П. Исследование мотивации персонала / П. Гаудж. — М. : Баланс Бизнес Букс, 2014. — 272 с.
2. Гитомер, Дж. Маленькая красная книга о продажах. 12,5 великих принципов торговли / Дж. Гитомер. — СПб. : Питер, 2013. — 224 с.
3. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учеб. и практикум / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Юрайт, 2014. — 384 с.
4. Парабеллум, А. Технология продаж. Как зарабатывать независимо много денег / А. Парабеллум, Е. Колотилов. — М. : Питер, 2013. — 160 с.

A.V. Belousova, S.A. Yarusheva

Features of Organization of Sales Department

The article is devoted to the activities of the sales Department. The stages of building a sales Department, the main functions of employees, the structure of the sales Department are indicated.

Keywords: *sales department, motivation, structure, manager.*

Белюсова Александра Вячеславовна — студентка Челябинского государственного университета. aleksasha_belousova@mail.ru

Ярушева Светлана Александровна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. yarushevaca@mail.ru

УДК 338.2

А. М. Бреслер, А. М. Ахатова

Челябинский государственный университет

Проблемы контрактной системы в сфере государственных закупок (на примере Челябинской области)

Статья посвящена проблемам системного характера региональной контрактной системы в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд на примере Челябинской области. Актуальность темы связана с тем, что эффективность закупок напрямую влияет на экономическое развитие страны и отдельных регионов. Выявлен ряд типичных нарушений, определены проблемы системного характера, которые необходимо решить для повышения эффективности региональной контрактной системы.

Ключевые слова: *федеральная контрактная система, государственные закупки, эффективность государственных закупок, нарушения в сфере государственных закупок, проблемы системного характера контрактной системы.*

В условиях рыночной экономики специфическую функцию удовлетворения государственных нужд выполняет система контрактных отношений государства и бизнеса, регламентацию которой обеспечивает особый институт — Федеральная контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд (далее — Федеральная контрактная система). Федеральная контрактная система представляет собой особый хозяйственный механизм планирования обеспечения государственных нужд, размещения государственных заказов и исполнения контрактов, встроенный в общую систему государственного управления экономикой. При этом, помимо обеспечения текущей деятельности государственной власти, контрактная система является основным инструментом системы государственного регулирования социально-экономического развития.

Эффективность закупок напрямую влияет на экономическое развитие страны и отдельных регионов, модернизацию всей экономики.

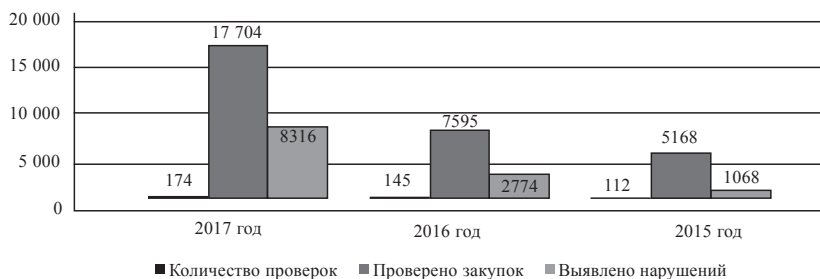
Однако федеральная контрактная система имеет ряд проблем системного характера, из-за чего количество нарушений Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» на разных стадиях осуществления закупок для государственных и муниципальных нужд остается на высоком уровне и тем самым сдерживает социально-экономическое развитие.

По данным исследования аналитического центра при Правительстве Российской Федерации за 1 полугодие 2017 года, Челябинская область заняла первое место среди регионов Уральского федерального округа в рейтинге эффективности субъектов РФ по закупкам [5]. В исследовании отражена независимая оценка качества и эффективности закупочных процессов регионального и муниципального уровней.

Но, несмотря на то что Челябинская область заняла первое место среди регионов Уральского федерального округа в рейтинге эффективности субъектов РФ по закупкам, количество нарушений на всех стадиях закупок остается высоким.

В 2017 году по вопросу контроля, за соблюдением положений Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ всего проведено 174 проверки, которыми охвачено 17 704 закупки для государственных и муниципальных нужд на общую сумму 25 143,80 млн р. Нарушение требований Закона о контрактной системе установлено при размещении 8316 закупок, что составляет 46,97 % проверенных процедур [1. С. 5]. Динамика количества проверок, проверенных закупок и выявленных нарушений за 2017, 2016, 2015 годы представлена на рисунке.

Таким образом, можно сделать вывод, что нарушения в 2017 году выявлены почти в половине проверенных закупок, а именно 46,97 %. Это очень высокий процент, который позволяет сделать вывод о том, что заказчиками допущены нарушения на всех стадиях закупочного процесса.



Динамика количества проверок, проверенных закупок и выявленных нарушений

По данным официального сайта Единой информационной системы в сфере закупок за 2017 год [4] и классификатору нарушений, подготовленному Главным контрольным управлением [2], выявлен ряд типичных нарушений:

1. Нарушения при описании объекта закупки.
2. Выбор неправильного способа осуществления закупки; заключение контракта с единственным поставщиком без процедуры.
3. Неправомерное расходование средств областного бюджета.
4. Укрупнение лотов при проведении электронных аукционов.
5. Утверждение документации с нарушением требований Закона о контрактной системе.
6. Заключение контрактов не на условиях проведенной процедуры. Заключение контрактов без обеспечения. Заключение контрактов заказчиками муниципальных образований без лимитов.
7. Направление в Федеральное казначейство информации с нарушением срока или несвоевременное размещение отчета об исполнении контракта (этапа контракта).

Для того чтобы разработать рекомендации по совершенствованию и повышению эффективности функционирования контрактной системы, целесообразно сначала выделить первостепенные проблемы систематического характера.

Анализ законодательства и анализ статистики нарушений позволяет выделить проблемы системного характера, которые послужили причинами наличия таких нарушений, а именно:

1. Сложность и перегруженность 44-ФЗ от 05.04.2013. Связано это с тем, что он регламентирует отношения в сфере закупок для государственных и муниципальных нужд на всех этапах проведения процедуры закупки — от планирования до осуществления контроля. Как сказал генеральный директор Национальной ассоциации институтов закупок Сергей Габестро: «Для проведения обычной закупки необходимо знание Закона № 44-ФЗ, а это 339 страниц, также комментариев к закону — 648 страниц. Не обойтись и без знания подзаконных актов, а это еще 409 страниц. Плюс классификаторы (ОКВЭД, ОКПД, ОКЕИ) — 3610 страниц. В итоге получается более 5 тыс. страниц, или более 10 кг бумаги. Для любого эксперта довольно непросто не только изучить, но и удержать в памяти столь огромную массу информации» [3. С. 5].

2. Отсюда вытекает следующая проблема — высокая текучесть специалистов. Вследствие значимых размеров штрафов, высокого уровня ответственности, большого объема работы специалисты долго не задерживаются. Обычно, пройдя обучение, пробуют работать и увольняются.

3. Еще одной проблемой является отсутствие органа власти, официально наделенного полномочиями по разъяснению законодательства о контрактной системе. Связанным с этой проблемой является отсутствие единообразной правоприменительной практики и возможности однозначного понимания отдельных положений Закона о контрактной системе, которая непрерывно уточняется.

Таким образом, комплексное решение проблем системного характера позволит сократить количество нарушений 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», повысит эффективность системы государственных и муниципальных закупок на региональном и на федеральном уровнях соответственно. Это, в свою очередь, положительно скажется на экономическом развитии страны и станет стимулирующим фактором ее развития.

Список литературы

1. Информация о деятельности Главного контрольного управления Челябинской области за 2017 год [Электронный ресурс] /

Официальный сайт Главного контрольного управления Челябинской области. — URL: <http://gku74.ru/htmlpages/Show/activities/Orezultataxprovedennyxproverok> (дата обращения 10.02.2018).

2. Классификатор нарушений [Электронный ресурс] / Официальный сайт Главного контрольного управления Челябинской области. — URL: <http://gku74.ru/Publications/News/Show?id=1252> (дата обращения 10.02.2018).

3. О результатах контроля в сфере закупок за 9 месяцев 2017 года Главного контрольного управления Челябинской области [Электронный ресурс] / Официальный сайт Главного контрольного управления Челябинской области. — URL: <http://gku74.ru/Publications/News/Show?id=1252> (дата обращения 14.02.2018).

4. Обобщенная информация по аудиту закупок за 2017 год [Электронный ресурс] / Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок. — URL: <http://zakupki.gov.ru/epz/audit/auditCard/common-info.html?reestrNumber=0369200003418000001> (дата обращения 04.03.2018).

5. Рейтинг эффективности региональных госзакупок — первое полугодие 2017 года [Электронный ресурс] // Официальный сайт Аналитического центра при правительстве Российской Федерации. — URL: <http://ac.gov.ru/publications/15653/> (дата обращения 06.03.2018).

A.M. Bresler, A.M. Ahatova

Problems of the Contract System in the Sphere of Public Procurement (on the Example of Chelyabinsk Region)

The article is devoted to the problems of the systemic character of the regional contract system in the sphere of purchases, goods, works, services for provision of state and municipal needs by the example of the Chelyabinsk region. The relevance of the topic is related to the fact that the effectiveness of procurement directly affects the economic development of the country and individual regions. A number of typical violations have been identified, systemic problems have been identified that need to be addressed to improve the efficiency of the regional contract system.

Keywords: *federal contract system, public procurement, efficiency of public procurement, violations in public procurement, problems of systemic nature of the contract system.*

Бреслер Александр Максимович — магистрант Челябинского государственного университета. bresler_am@mail.ru

Ахатова Альбина Маснабиевна — действительный государственный советник Челябинской области 2-го класса, старший преподаватель кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. albina_ahatova@mail.ru

УДК 332.05

К. Е. Букреева, Е. Г. Алпацкая
Челябинский государственный университет

Динамика социально-экономического развития Челябинской области

Рассматривается динамика социально-экономического развития Челябинской области за 2000—2016 годы. Перечислены основные факторы, влияющие на социально-экономическое развитие данного региона, а также сформулированы главные проблемы. Представлены приоритетные направления регулирования социально-экономического развития Челябинской области на современном этапе.

Ключевые слова: *социально-экономическое развитие, валовой региональный продукт, региональная политика, уровень жизни, промышленность региона.*

Социально-экономическое развитие в широком смысле — это процесс повышения уровня жизни населения, увеличение количества и качества общественных и частных благ (товаров, работ, услуг) предоставляемых населению [4]. Основным обобщающим показателем, характеризующим социально-экономическое развитие региона, определяемым в соответствии с методологией национальных счетов, является валовой региональный продукт (ВРП) в рыночных ценах.

Челябинская область входит в состав Уральского федерального округа, занимает площадь 87,9 тыс. км². В составе области находятся 27 городов и около 300 населенных пунктов. УрФО принимает активное участие в формировании ВВП России, занимая 3-е место. Основой экономики Уральского округа является топливно-энергетический комплекс; в частности, Челябинская область специализируется на черной и цветной металлургии.

Рассмотрим положительные и отрицательные тенденции социально-экономического развития области в 2017 году (в % к 2016 году).

К положительным тенденциям можно отнести следующее:

- индекс промышленного производства увеличился на 5,3 %;
- объем работ в строительстве увеличился на 15,2 %;
- грузооборот автомобильного транспорта увеличился на 20,5 %;
- ввод жилых домов увеличился на 6,7 %;
- объем продукции сельского хозяйства увеличился на 2,5 %;
- налоговые и неналоговые доходы консолидированного бюджета увеличились на 8,9 %;
- численность безработных на 01.01.2018 снизилась на 19,6 % по сравнению с уровнем на 01.01.2017.

Отрицательные тенденции:

- оборот розничной торговли снизился на 2,7 %;
- объем платных услуг населению снизился на 1,1 % [3].

Стоит отметить, что среди субъектов Российской Федерации по итогам 2017 года Челябинская область сохранила лидирующие позиции по целому ряду направлений:

- 3-е место по производству скота и птицы на убой в живом весе,
- 6-е место по объему отгруженной продукции в обрабатывающих производствах,
- 15-е место по обороту розничной торговли и по объему платных услуг населению,
- 15-е место по вводу жилья,
- 27-е место по объему инвестиций в основной капитал (за 9 месяцев 2017 года) [Там же].

Данная статистика может свидетельствовать о том, что на современном этапе Челябинская область находится на достаточно высоких позициях. Но, чтобы предотвратить поспешные выводы, следует рассмотреть социально-экономическое развитие нашего региона в динамике за несколько лет.

Место Челябинской области по валовому региональному продукту всего Уральского федерального округа — 3-е. Тюменская, Свердловская и Курганская области занимают соответственно 1, 2 и 4-е места [2].

Исходя из данных, представленных на диаграмме (см. рисунок), можно сделать вывод, что ВРП Челябинской области растет на протяжении 16 лет, за исключением 2008 года, когда наблюдается спад. Причем спад за эти годы наблюдается во всех областях Уральского округа. Более того, ВВП России в этот же период также снизился. Причиной спада послужил мировой кризис, повлекший за собой резкое сокращение денежной массы в стране. На современном этапе, то есть в 2015—2016 годах, наблюдается слабый прирост ВРП. Это связано с довольно тяжелой экономической ситуацией в стране (санкции, спад промышленности и т. п.).

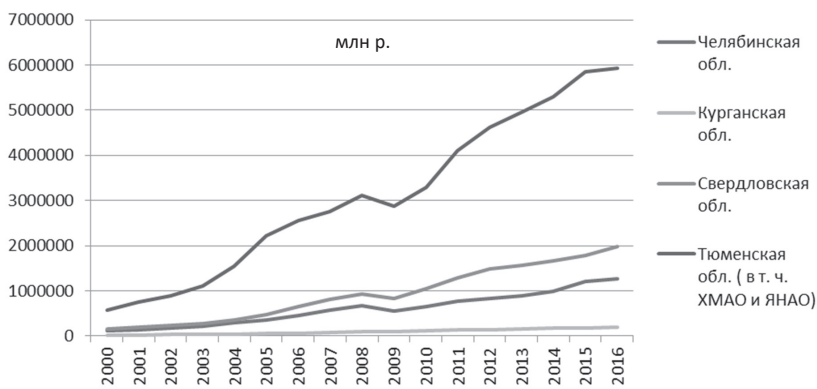
Факторами, влияющими на социально-экономическое развитие Челябинской области, являются:

- разнообразие природных ресурсов;
- уникальное экономико-географическое положение (граница Европы и Азии);
- большое количество крупных промышленных предприятий;
- развитый центр области;
- довольно большая численность населения;
- инвестиционная привлекательность региона.

Несмотря на заметное увеличение ВРП, в Челябинской области существует ряд серьезных социально-экономических проблем:

1. *Демографическая проблема.* Численность населения динамична: то возрастает, то убывает. К примеру, в 2015 году численность населения составляла 3497 тыс. чел., а в 2016 году было замечено увеличение до 3501 тыс. чел, хотя в 2018 году, по предварительным данным, численность уже составила 3493 тыс. чел. Также на-

блюдается «старение» производственных работников. Молодежь в основном занята в коммерческих структурах [1].



Динамика ВРП в УрФО в 2000–2016 годах [1]

2. *Низкий уровень жизни населения области.* Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в 2016 году составила 14,1 % общей численности. В 2015 году — 13,8 %. Снизились объем и качество социальных услуг. Образование, здравоохранение, культура и искусство. Большая их часть становится платной. К тому же существенно подорожали жилищно-коммунальные услуги, услуги связи, транспорта и так далее. Число больничных организаций в 2016 году — 141, в 2000, к примеру, — 252. Число семей, получивших жилые помещения и улучшивших жилищные условия, в 2016 году — 1863, в 2013, к примеру, — 2135 семей [1].

3. *Неблагоприятная экологическая ситуация в области.* В силу исторических обстоятельств Челябинская область оказалась в числе тех субъектов Федерации, где насыщенность тяжелыми отраслями промышленности превышает среднестатистические показатели по России. Индустриально развитая территория автоматически стала экологически опасной.

4. *Высокий уровень безработицы.* На 1 января 2018 года уровень регистрируемой безработицы по области составил 1,4 % экономически активного населения. Челябинская область занимает

2-е место по уровню безработицы в округе. К примеру, в Тюменской области показатель 0,6 %. Но стоит заметить, что в 2016 году уровень безработицы в Челябинской области достигал 1,8 %, а это значит, что она снижается [1].

Устранение этих проблем или же сведение их к минимальному количеству даст региону возможность быстрее развиваться и эффективно использовать все доступные ему ресурсы.

На сегодняшний день политика руководства Челябинской области направлена на рост благосостояния и качества жизни населения за счет динамичного развития и повышения конкурентоспособности экономики [2].

Сегодня инновационному развитию муниципальных образований не уделяется должного внимания со стороны государственных органов власти и органов местного самоуправления. Как правило, внимание уделяется территориям, имеющим особый статус, например, территории опережающего социально-экономического развития [5. С. 91]. Такой подход может привести к увеличению дифференциации муниципальных образований, усилению диспропорций в их развитии [6. С. 55].

Одним из главных направлений является улучшение экологической ситуации в области. Приоритеты развития Челябинской области направлены на реализацию политики импортозамещения. Другими приоритетными направлениями являются усиление международного и приграничного сотрудничества, главным образом, с Казахстаном; сбалансированная система расселения; стимулирование предприятий области к повышению своей инновационной активности.

В целом динамика социально-экономического развития Челябинской области за последние годы стабильна. Не наблюдается резкого спада, но и заметного повышения тоже. Мировой финансово-экономический кризис 2008—2009 годов затормозил развитие ведущих отраслей экономики Челябинской области, прежде всего металлургии, доля которой очень высока в промышленности региона. Помимо проблем всероссийского характера, на регион накладываются местные проблемы, которые усугубляют положение области.

Таким образом, Челябинская область занимает срединное положение среди регионов УрФО по уровню социально-экономического

развития. Но в то же время область существенно отстает от средних по федеральному округу показателей среднедушевых денежных доходов, потребительских расходов и среднемесячной заработной плате. Челябинскую область по одним показателям можно отнести к лидерам, по другим — к аутсайдерам, то есть область развивается неравномерно.

Список литературы

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 // Российский статистический сборник. — М. : Росстат, 2017. — 536—538 с.
2. Институт региональных исследований и городского планирования: Стратегический портрет региона: Челябинская область [Электронный ресурс]. — URL: <https://irsup.hse.ru/chelyab> (дата обращения 11.04.18).
3. Экономическое развитие Челябинской области [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства Челябинской области. — URL: <http://pravmin74.ru/ekonomicheskoe-razvitie-chelyabinskoy-oblasti> (дата обращения 13.04.18).
4. Экономическая география. Экономическое развитие регионов [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.grandars.ru/shkola/geografiya/ekonomicheskoe-razvitie-regionov.html> (дата обращения 15.04.18).
5. Колесник, Е. А. Первые территории опережающего социально-экономического развития в Челябинской области: опыт и перспективы / Е. А. Колесник // Вестн. Кемеров. гос. ун-та. Сер.: Полит., социол. и экон. науки. — 2018. — № 2. — С. 91—98.
6. Колмакова, Е. М. Анализ инновационно-инвестиционного потенциала муниципальных образований в управлении процессом повышения их конкурентоспособности / Евг. Колмакова, Ек. Колмакова // Вестн. Юж.-Урал. гос. ун-та. Сер.: Экономика и менеджмент. — 2015. — Т. 9, № 3. — С. 55—60.

К.Е. Bukreeva, E.G. Alpackaya

Dynamics of Social and Economic Development of Chelyabinsk Region

The article examines the dynamics of socio-economic development in the Chelyabinsk region for the period 2000—2016. The main factors affecting the social and economic development of the region are listed, and the main problems are formulated. Priority directions of regulation of social and economic development of the Chelyabinsk region at the present stage are presented.

Keywords: *social and economic development, gross regional product, regional policy, standard of living, industry of the region.*

Букреева Ксения Евгеньевна — студентка Челябинского государственного университета. karmen1234@mail.ru

Алпацкая Елена Геннадьевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. selena90@yandex.ru

УДК 351/354

К. Е. Букреева, Д. Х. Саликов

Челябинский государственный университет

Муниципальное хозяйство: модели и структура

Рассматриваются проблемы при описании муниципального хозяйства — его возможные модели, состав, структура. Приведен анализ существующих моделей муниципального хозяйствования. На основе этого анализа можно предложить совокупность возможных базовых моделей муниципального хозяйства применительно к российской действительности.

Ключевые слова: *модели муниципального хозяйства, состав и структура муниципального хозяйства, муниципальное хозяйство.*

Принято считать, что существуют три основные модели муниципального хозяйствования [2].

Первая — коммунальная модель. Она подразумевает, что основным источником ресурсов являются налоги населения. То есть население само обеспечивает себя. Муниципальные органы осуществляют накопление и распределение налоговых средств. При этом в случае недостатка средств бюджет муниципалитета восполняется за счет государства.

Вторая модель — коммунально-рентная. В рамках данной модели муниципального хозяйства к налогам с населения добавляются налоги с производителей продукции и услуг на территории муниципального образования. Органы местного самоуправления получают ограниченное право в финансово-кредитной деятельности и право ресурсной ренты, участвуя в использовании и развитии ресурсов территории, а также рентные платежи за использование муниципальной собственности. К организациям коммунальной сферы в структуре муниципального хозяйства в данном случае добавляются предприятия иных сфер деятельности, связанных с ресурсными богатствами территории.

Третья модель — муниципально-рентная. Муниципальные органы самостоятельно несут бремя по реализации общественных потребностей и интересов. Они выступают полноценными хозяйствующими субъектами на территории муниципального образования. Структура муниципального хозяйства определяется здесь предпринимательской способностью работников местного самоуправления [3].

Но следует отметить, что ни одна из моделей не существует на практике в чистом виде, поскольку на выбор той или иной модели хозяйствования влияет множество факторов [3].

Однако более важным моментом, с точки зрения муниципальной власти, является не просто перебор разных типов моделей муниципального хозяйства, а формирование некоей иерархии моделей — от более общей к более конкретной.

Представляется, что базовыми моделями муниципального хозяйства в России можно считать следующие:

- модели муниципального хозяйства городского, сельского поселения, модель муниципального хозяйства муниципального района, модель муниципального хозяйства городского округа, модель муниципального хозяйства внутригородского района;

- модель муниципального хозяйства городского округа с внутривнутригородским делением;
- модель муниципального хозяйства города федерального значения [1].

Дальнейшая конкретизация российских моделей муниципального хозяйствования зависит от ряда факторов: объем ресурсов, возможность их освоения, уровень социально-экономического развития, исторические и географические особенности и т. д.

В настоящее время довольно сложно описать структуру муниципального хозяйства России. В современной российской литературе исходным при описании структуры муниципального хозяйства стал подход, разработанный А. Г. Ворониным в конце прошлого столетия [2]. Он считает, что структура муниципального хозяйствования определяется исходя из роли и места выделяемых элементов в реализации общественных потребностей.

Таким образом, структура муниципального хозяйства неразрывно связана с главной целью местного самоуправления как формы народовластия — непосредственное обеспечение жизнедеятельности муниципального образования, то есть с деятельностью муниципального сообщества, органов местного самоуправления по решению обязательных для исполнения вопросов местного значения.

Список литературы

1. Зотов, В. Б. Муниципальное управление [Электронный ресурс] / В. Б. Зотов. — URL: <http://studentam.net/content/view/1139/27/> (дата обращения 21.04.18).
2. Николаев, К. А. Муниципальное хозяйство: модели и структура [Электронный ресурс] / К. А. Николаев, В. К. Николаев // Актуальные проблемы современности: наука и общество. — Балаково : Балаков. филиал РАНХиГС, 2017. — С. 4—6. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/munitsipalnoe-hozyaystvo-modeli-i-struktura> (дата обращения 15.04.18).
3. Пыркова, О. М. Модели муниципального хозяйствования // О. М. Пыркова, И. А. Шишова // Регион. развитие : электрон. науч.-практ. журн. — 2014. — № 2. — С. 68—71.

K.E. Bukreeva, D.H. Salicov

Municipal Economy: Models and Structure

The article deals with problems in describing the municipal economy — its possible models and its composition, structure. The analysis of existing models of municipal management is given. On the basis of this analysis, it is possible to propose a set of possible basic models of the municipal economy in relation to Russian reality.

Keywords: *model of the municipal economy, composition and structure of the municipal economy, municipal economy.*

Букреева Ксения Евгеньевна — студентка Челябинского государственного университета. karmen1234@mail.ru.

Саликов Демьян Хамитович — кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. demca@mail.ru

УДК 331.5

А. Д. Васильева, О. В. Жигарь

Челябинский государственный университет

Об особенностях использования трудовых ресурсов в России

Статья посвящена вопросам использования трудовых ресурсов. Выявлены основные проблемы, ограничивающие развитие трудовых ресурсов. Предложены направления совершенствования использования и развития трудовых ресурсов.

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, занятость, безработица, эффективность использования трудовых ресурсов.*

Необходимым условием развития любой страны является эффективное использование трудовых ресурсов с целью производства национального дохода, материальных и духовных благ.

«Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями,

способная производить материальные блага или оказывать услуги» [1. С. 25]. Развитие трудовых ресурсов России невозможно без ликвидации тех факторов, которые непосредственно ограничивают их дальнейшее развитие. К таким факторам относят низкое качество здравоохранения, негативную демографическую ситуацию в стране, рост безработицы, низкий уровень воспроизводства квалифицированных кадров и т. д.

Наиболее актуальным способом повышения эффективности использования трудовых ресурсов со стороны российских предприятий является сокращение текучести кадров в результате улучшения социально-психологического климата внутри организации, оптимизация условий оплаты, труда и отдыха, предоставление жилья персоналу, совершенствование сферы обслуживания и др.

Актуальной остается проблема развития сферы образования. В последнее время профессионально-квалификационная структура занятых существенно изменилась. Это обусловлено снижением количества инженерно-технических специалистов и увеличением количества специальностей в сфере услуг. В результате предложение по большинству специальностей превышает потребность в них. С каждым годом растет число специалистов, у которых нет возможности проявить свои профессиональные качества на практике из-за переизбытка их количества. Значит, финансовые вложения в образование должны быть направлены в наиболее востребованные на реальном рынке труда сферы.

Острой проблемой в России сейчас является рост безработицы. Данные Федеральной службы государственной статистики о количестве безработных в федеральных округах РФ за последние три года свидетельствуют о том, что с каждым годом происходит увеличение численности безработных [3] (табл. 1).

Вариантом решения данной проблемы может стать увеличение занятости в малом предпринимательстве в результате принятия дополнительных правовых мер и снижения процента кредитной ставки.

На сегодняшний день к наиболее значимым демографическим тенденциям в России можно отнести убыль населения, его старение

и сокращение численности в экономически активных возрастах. Согласно перспективным оценкам, в России в ближайшие два десятилетия ожидается депопуляция [2. С. 99].

Таблица 1

Среднегодовая численность безработных в РФ, тыс. чел.

Территория	2014	2015	2016
Российская Федерация	3889,4	4263,9	4243,5
Центральный федеральный округ	655,1	744,9	755,0
Северо-Западный федеральный округ	310,2	360,0	350,8
Южный федеральный округ	434,2	546,0	520,6
Северо-Кавказский федеральный округ	507,2	498,8	499,7
Приволжский федеральный округ	703,4	743,2	746,9
Уральский федеральный округ	375,1	405,7	393,0
Сибирский федеральный округ	685,2	754,0	781,3
Дальневосточный федеральный округ	219,0	211,3	196,3

К 2030 году ожидается значительное уменьшение населения в трудоспособном возрасте (табл. 2). Такое изменение угрожает серьезным упадком предложения на рынке труда. Эти последствия, в свою очередь, ставят под сомнение возможность быстрого экономического роста страны.

Таблица 2

Возрастная структура населения РФ в 2010 и 2030 годах, %

Источник	2010			2030		
	0—14 лет	15—64 года	От 65	0—14 лет	15—64 года	От 65
Росстат	15,1	72,0	12,9	15,2	65,4	19,4
Отдел народонаселения ООН	15,0	72,2	12,8	15,8	65,1	19,1

Таким образом, к основным факторам, препятствующим эффективному развитию и функционированию трудовых ресурсов в России, можно отнести нестабильность экономической системы в

целом, несоответствие спроса и предложения на квалифицированный труд и определенные специальности на рынке труда.

Список литературы

1. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник / Я. А. Кибанов — М. : ИНФРА-М, 2009. — 284 с.
2. Предположительная численность населения РФ до 2030 года : статистич. бюл. — М. : Федер. служба гос. статистики, 2010. — 225 с.
3. Рынок труда, занятость и безработица [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики (Росстат). — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force (дата обращения 08.04.2018).

A.D. Vasilyeva, O.V. Zhigar

On Use of Labor Resources in Russia

The article is devoted to the use of labor resources. The main problems that limit the development of labor resources have been identified. Suggested directions for improving the use and development of labor resources.

Keywords: *labor resources, employment, unemployment, efficiency of labor resources use.*

Васильева Алёна Дмитриевна — студентка Челябинского государственного университета. alenochnka_2013@bk.ru

Жигарь Оксана Владимировна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. ovzigar@rambler.ru

УДК 351.9

А. С. Ведякина, Е. Н. Ефименко
Челябинский государственный университет

Исполнение национального плана противодействия коррупции в 2016—2017 годах

Рассмотрены случаи коррупции и способы противодействия ей за 2016—2017 год. Проведен анализ направленности и исполнения национального плана, действовавшего в то время, анализ количества уголовных дел, открытых по причине взяточничества. Изучены результаты статистики получения взяток за последние годы. Определены недостатки плана и отмечены нововведения, которые будут способствовать сокращению коррупции в стране.

Ключевые слова: *коррупция, противодействие коррупции, национальный план, план противодействия, органы Российской Федерации.*

В настоящее время в России коррупция приобрела весьма крупные масштабы. Серьезные просчеты, допущенные на начальном этапе проведения реформ в экономической, правоохранительной и иных областях государственной деятельности, несовершенство правовой базы, отсутствие эффективной политики в сфере управления явились основными факторами, способствующими росту коррупции.

Национальный план противодействия коррупции — это системный документ программного характера, направленный на борьбу с коррупцией и ее предупреждение, утверждаемый президентом Российской Федерации сроком на два года [1; 2].

Мероприятия национального плана направлены на решение таких основных задач, как:

- совершенствование организационных основ противодействия коррупции в субъектах Российской Федерации;
- обеспечение исполнения законодательных актов и управленческих решений в области противодействия коррупции в соответствии с подп. «б» п. 6 Национальной стратегии;
- активизация антикоррупционного просвещения граждан.

Ключевой задачей плана является координация усилий по противодействию коррупции в России. Однако в реализации Национального плана противодействия коррупции имеются проблемы.

По данным, представленным на заседании Совета Федерации Федерального Собрания в 2017 году Генеральным прокурором Российской Федерации Юрием Чайкой, за коррупционные преступления в 2016 году осуждено более 10 тыс. чел. Однако не все принимаемые меры доказывают свою эффективность. Так, введенная ранее система кратных штрафов за все время ее действия позволила компенсировать государству не более 1 % общей суммы ущерба. В частности, в первом полугодии 2016 года в доход государства было обращено всего 3 % общей суммы по исполнительным производством о взыскании штрафов, назначенных за коррупционные преступления (340 млн из 13 млрд р.). В 2015 году этот показатель составил 7 %¹. Также следственные органы до сих пор испытывают большие сложности в получении информации о наличии у подозреваемых лиц иностранных активов.

Одной из важных антикоррупционных мер является предоставление чиновниками деклараций о доходах, расходах и имуществе. Механизм проверки их достоверности уже отработан, а выявляемые нарушения в большинстве случаев связаны с небрежностью в заполнении справок. Что касается проверки справок о расходах, здесь прокуроры выявляют уже больше нарушений. Так, за последние два года ими был обнаружен 171 случай нарушения требований законодательства о представлении сведений о расходах.

По данным Следственного комитета России, в 2016 году было возбуждено более 20 тыс. дел о коррупции. Официальный представитель Следственного комитета Российской Федерации Владимир Маркин сообщил, что всего за девять месяцев 2016 года в производстве следователей Следственного Комитета Российской Федерации находилось 25 255 уголовных дел о преступлениях коррупционной направленности. Коррупция стала причиной привлечения в 2016 году к уголовной ответственности 25 следователей органов внутренних дел, 2 следователей наркоконтроля, 7 прокуроров, 36 адвокатов, 43 членов избирательных комиссий, 161 депутата различного

¹ Следственный комитет Российской Федерации (<https://sledcom.ru>).

уровня, 131 главы муниципальных образований, 8 судей и 6 следователей самого Следственного комитета Российской Федерации¹.

По данным Генеральной прокуратуры Российской Федерации, в 2017 году зафиксировано 3188 случаев получения взяток по ст. 290 Уголовного кодекса Российской Федерации (рис. 1). В Челябинской области в 2017 году зарегистрировано 55 случаев получения взятки, а в 2018 году уже наблюдается тенденция увеличения количества получения взяток более чем на 25 % (рис. 2)².



Рис. 1. Динамика преступлений по ст. 290 УК РФ (получение взятки) по России

Вместе с тем подавляющее большинство федеральных органов исполнительной власти ведут лишь формальную борьбу с коррупцией. Под формальной борьбой подразумевается, что в государстве нет выстроенной системной работы в этом направлении.

¹ См. материал: Борьбу с коррупцией исполнительная власть ведет в основном на бумаге (<http://www.vedomosti.ru>).

² См. сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации (<http://crimestat.ru>).

Об этом говорится в докладе рабочей группы по экспертному обеспечению развития антикоррупционных механизмов. Экспертный совет при правительстве и специально созданная рабочая группа сопровождают реализацию Национального плана противодействия коррупции. В частности, обеспечивают ежеквартальный контроль за выполнением ведомственных антикоррупционных планов, которые должны составляться с учетом отрасли и специфики работы¹.

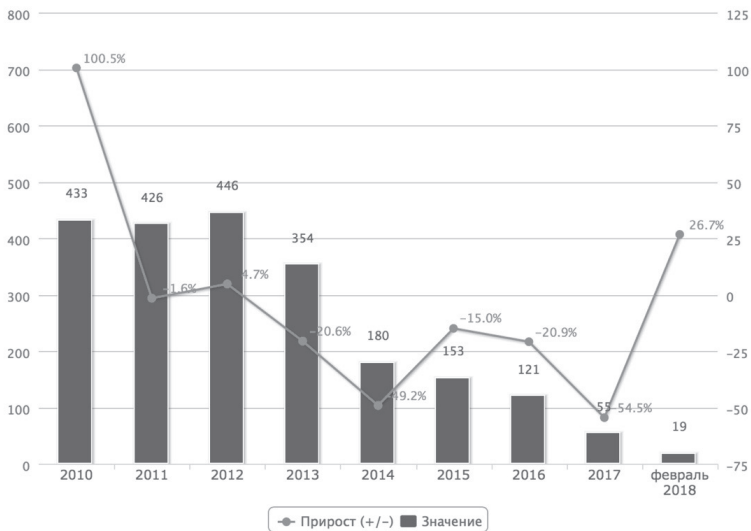


Рис. 2. Динамика преступлений по ст. 290 УК РФ (получение взятки) по Челябинской области

Таким образом, можно сделать вывод, что работа по составлению планов по противодействию коррупции была проведена в федеральных органах исполнительной власти некачественно и формально².

¹ См. материал: Коррупция в цифрах: СК РФ отчитался о расследовании дел о взятках (<http://pasm.ru>).

² См. материал: Борьбу с коррупцией исполнительная власть ведет в основном на бумаге (<http://www.vedomosti.ru>).

В целом опыт подготовки и реализации федеральными органами исполнительной власти ведомственных планов в 2015—2016 годах экспертами признан недостаточно эффективным. Так, во многих планах отсутствуют конкретные мероприятия, ответственные лица и сроки исполнения, в некоторых приведены лишь общие методические подходы. При этом практически во всех планах отсутствует описание конкретных конечных результатов, нет привязки планируемых мероприятий к этим результатам. Между тем, как показал опрос граждан в рамках пилотного рейтинга открытости государственных органов, запрос общества на борьбу с коррупцией очень велик. Это значит, что «ситуацию необходимо немедленно исправлять» — констатировал министр Российской Федерации по вопросам Открытого правительства Михаил Абызов на заседании Совета по противодействию коррупции в 2016 году¹.

Среди приоритетных направлений работы по противодействию коррупции на заседании вышеупомянутого совета президент Российской Федерации Владимир Путин обозначил повышение эффективности правоприменения в антикоррупционной сфере, совершенствование работы структур, контролирующих расходование бюджетных средств. Президент Российской Федерации поручил в течение месяца представить ему проект Национального плана противодействия коррупции на 2018—2019 годы².

В экспертном совете неоднократно отмечали, что большинство ведомственных антикоррупционных планов носят формальный характер, в них не учитывается отраслевая специфика, нет четко поставленных целей, не определены конкретные мероприятия и ответственные за их выполнение лица.

Стоит отметить, что национальный план приемлемо сработал в 2017 году, так как за тот период в стране существенно снизился процент коррупции, несмотря на то что в 2018 году данный показатель рос³.

Государственные и муниципальные служащие как особая социальная группа, взаимодействуя с другими социальными группами

¹ См. сайт Открытого правительства (<http://open.gov.ru>).

² Официальные сетевые ресурсы Президента России (<http://kremlin.ru>).

³ См. сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

общества, в том числе с предпринимателями, формируют социальный механизм влияния этих отношений как на государственную и муниципальную службу, так и на предпринимательство [3. С. 10].

Решить проблему коррупции в будущем можно усилением контроля за уровнем дохода чиновников, а также ужесточением наказания в сфере коррупции. В частности, по нашему мнению, следует добавить наказание в виде полной конфискации имущества ближайших родственников коррупционеров. Эффективным может оказаться создание негосударственных фондов по борьбе с коррупцией, направленных на выявление и предупреждение получения взяток.

Список литературы

1. Национальные планы противодействия коррупции в механизме противодействия коррупции [Электронный ресурс]. — URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения 11.04.2018).

2. Указ Президента Российской Федерации от 1 апреля 2016 года № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016—2017 годы» [Электронный ресурс]. — URL: <https://rg.ru> (дата обращения 05.04.18).

3. Грищук, В. А. Муниципальная служба и предпринимательство / В. А. Грищук // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015. — № 1 (356). — С. 8—11.

A.S. Vedyakina, E.N. Efimenko

The Implementation of the National Corruption Counteraction Plan in 2016—2017

The article deals with cases of corruption and ways to counteract it for 2016—2017. The analysis of the direction and implementation of the national plan in effect at the time, the analysis of the number of criminal cases opened because of bribery was carried out. The results of statistics on the receipt of bribes in recent years have been studied. The shortcomings of the plan are identified and innovations are noted that will contribute to reducing corruption in the country.

Keywords: *corruption, anti-corruption, national plan, counteraction plan, authority, the Russian Federation.*

Ведякина Анна Станиславовна — студентка Челябинского государственного университета. Vedyakina-anna@mail.ru

Ефименко Евгения Николаевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. jane_ef@mail.ru

УДК 331.104

М. Г. Горбанёва, Л. В. Прохорова
Челябинский государственный университет

Творческая личность как антифактор профессионального выгорания учителя

Учебный процесс за последние годы претерпел огромные изменения, в ходе которых роль профессиональной компетентности учителя и творческий подход к работе перешли на первый план. Ориентированность на профессиональное и культурное совершенствование личности требует от учителя знаний, умений и навыков не только в узкопредметном направлении. Одним из факторов влияния на профессиональное выгорание является личностный фактор.

Ключевые слова: *профессиональное выгорание педагога, эмоциональное выгорание педагога, личность педагога.*

Профессиональное выгорание как феномен привлекло внимание российской и зарубежной науки в середине 1970-х годов. В настоящее время существует множество работ, посвященных проблеме профессионального выгорания, факторам и предпосылкам его развития. Отталкиваясь от версии Н. Е. Водопьяновой, выгорание можно рассматривать как психологическое явление, которое может появиться в результате нарушения профессиональной адаптации и профессионально-личностного развития субъекта труда [1].

Учителя в наибольшей степени подвержены профессиональному выгоранию в связи с рядом психологических нагрузок, таких как: высокий динамизм, разнообразные педагогические ситуации с учениками и их родителями, работа в большом коллективе, жесткие требования при работе с отчетностью и документами. Синдром

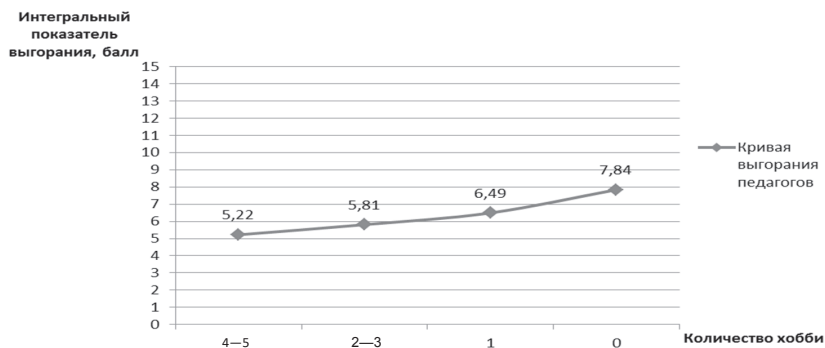
профессионального выгорания влечет за собой не только спад интереса к работе и снижение эффективности деятельности педагога, но и отражается на его отношении к ученикам, коллегам, на работе коллектива в целом. Поэтому так важно в настоящее время исследование факторов, влияющих на снижение вероятности появления синдрома профессионального выгорания у учителей.

Существует три типа факторов, существенно влияющих на выгорание: личностный, ролевой и организационный [2]. Если обратить внимание на педагога как на личность, особый интерес вызывает личностный фактор, к которому относятся такие переменные, как возраст, пол, семейное положение, стаж данной работы, социальное происхождение и т. д. Однако при рассмотрении личностного фактора возникает вопрос о том, существует ли взаимосвязь между профессиональным выгоранием педагога и его творческой стороной личности. Как влияет деятельность педагога за рамками школы на его отношение к работе и эмоциональное состояние?

Для анализа данных вопросов использовался опросник «Синдром профессионального выгорания» Н. Е. Водопьяновой, основанный на трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон, включающий три симптомокомплекса: психоэмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

В опросе участвовали 42 учителя МКОУ «Школа № 10» города Пласта разного возраста и с разным стажем педагогической работы. При опросе участники ответили на 22 утверждения о чувствах и переживаниях, которые были связаны с выполнением работы. При подведении результатов каждый учитель мог оценить уровень своего профессионального выгорания по интегральному показателю и по трем субшкалам: эмоциональное истощение, деперсонализация и профессиональная эффективность. Также каждому педагогу предоставлялась анкета, связанная с творческой стороной жизни педагога. За каждое увлечение педагогу начислялся 1 балл. Сопоставляя интегральный показатель профессионального выгорания с творческой стороной личностного фактора, получили результаты (см. рисунок).

Из графика видно, что у педагогов, которые имеют за пределами школы несколько увлечений (в большинстве случаев это



Кривая зависимости выгорания педагога от творческой составляющей личности педагога

вокал, рукоделие, садоводство), интегральный показатель выгорания ниже, чем у педагогов, которые не имеют увлечений. Возможно, это связано с тем, что педагог, привыкший жить по принципу «дом — работа — дом», остается заикленным на своих проблемах. Не развивая в себе творческих способностей, учитель ограничивает себя в решении педагогических задач, что является решающим признаком профессионализма. Ведь современные требования к педагогической деятельности выводят на первый план развитие профессионально-творческой компетентности педагога, которая считается составной частью целостной профессиональной компетентности.

Учитывая возросшую за последние годы ориентированность учебного процесса на групповые и индивидуальные проекты, администрация школы может предоставить учителям возможность объединить свои творческие способности и узкий профиль. Во-первых, это позволит реализовать учебную программу в части, сформированной ее участниками, во-вторых, при объединении двух учителей разных профилей в проекте будут просматриваться межпредметные связи, в-третьих, общение, взаимопомощь и выручка сплотят коллектив и укрепят стабильную положительную атмосферу при работе. И, в-четвертых, поможет педагогам вместе решать творческие педагогические задачи, даст возможность попробовать себя в новом ключе, узнать что-то новое из другой области, и как результат — проект, не только для учеников, но и для учителей. Защитив его,

учитель не только подтвердит свою профессионально-творческую компетентность, но и укрепит свое психоэмоциональное состояние.

Список литературы

1. Водопьянова, Н. Е. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социэкономических профессий / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, А. Д. Наследов // Вестн. СПбГУ. Сер. 12. — 2013. — Вып. 4.

2. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопр. психологии — 1994. — № 6. — С. 57—64.

M.G. Gorbaneva, L.V. Prohorova

Creative Personality as Antifactor of Theprofessional Burning of Teacher

The educational process in recent years has undergone tremendous changes, during which the role of professional competence of teachers and creative approach to work, have come to the fore. Orientation to professional and cultural improvement of the person demands knowledge, abilities and skills from the teacher not only in narrowly subject direction. One of the factors influencing professional burnout is a personal factor.

Keywords: *professional burnout of the teacher, emotional burnout of the teacher, the identity of the teacher.*

Горбанёва Маргарита Геннадьевна — магистрантка Челябинского государственного университета. gorbanevamg@gmail.com

Прохорова Людмила Вячеславовна — кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. lvpro@mail.ru

УДК 331.1

С. О. Гордеева, Е. В. Масленникова
Челябинский государственный университет

Практика адаптации персонала (на примере российских компаний)

Статья посвящена рассмотрению опыта российских компаний относительно адаптации персонала. Раскрыты сущность адаптации, ее цели, описаны стадии трудовой адаптации, перечислены критерии успешности. Рассмотрен отечественный опыт разработки и внедрения адаптационных мероприятий.

Ключевые слова: *адаптация, персонал, трудовая адаптация, российские компании, отечественный опыт.*

Независимо от предыдущего места работы и опыта каждому недавно принятому сотруднику организации нужно приспособиваться к новым условиям. Помимо освоения профессиональных функций, необходимо принимать корпоративную культуру, знать структуру, сферу деятельности и место компании на рынке, понимать свою роль в организации и значимость для нее, а также выстраивать эффективные коммуникации в коллективе. Для ускорения этого процесса необходимо внедрение мероприятий по адаптации персонала. К сожалению, зачастую компании не уделяют этому должного внимания, поэтому сотрудник вынужден самостоятельно осваивать большой объем информации, связанный с трудовыми обязанностями, и пытаться влиться в коллектив. Такой подход приносит не только дискомфорт работнику, но и значительные финансовые потери организации в виде высокой текучести персонала, его низкой вовлеченности и отсутствия лояльности к работодателю. По статистике, 90 % людей, уволившихся с работы в первый год трудоустройства, признают, что чувствовали себя ненужными в новой сфере и уже в первые трудовые дни испытывали дискомфорт и нежелание работать в данной организации [4. С. 81]. Именно поэтому необходимо заниматься адаптацией новых сотрудников с самых первых дней работы.

Адаптация персонала — это процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности,

а также к социальной среде организации [3. С. 312]. Этот процесс является двухсторонним: с одной стороны, приспособление личности к новым условиям деятельности, а с другой — приспособление этой среды к новому человеку, то есть взаимное приспособление работника и персонала организации, основывающееся на постепенной вработываемости человека в новых условиях труда, а также на разработке и проведении организационных мероприятий, облегчающих работнику овладение новыми трудовыми функциями, усвоение правил и стандартов поведения [4. С. 82].

Согласно А. Я. Кибанову, процесс трудовой адаптации преследует цели [1. С. 393]:

- уменьшение стартовых издержек;
- снижение чувства неопределенности у новых сотрудников;
- сокращение текучести рабочей силы;
- экономия времени руководителя и сотрудников;
- удовлетворенность работой.

Для достижения поставленных целей организации необходимо разработать ряд мероприятий по адаптации и составить план-график введения в должность. Его структура приведена на рисунке.

Ф. И. О. _____		
Дата начала работы _____		
Предмет беседы	Ответственные	Дата и подпись
1. Информация об организации		
2. Социальное обеспечение и льготы		
3. Информация о порядках		
4. Информация о коллективе		
5. Информация о подразделении		

Пример плана-графика [1. С. 401]

Адаптация сотрудника предполагает прохождение следующих стадий:

- 1) стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, критериях оценки различных действий и нормах поведения;

- 2) стадия приспособления — работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;
- 3) стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой;
- 4) идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

Способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников усилить их вовлеченность в корпоративную культуру организации.

Уровень организации процесса адаптации новых работников может многое сказать его руководителю о степени развития коллектива, уровне сплоченности и внутренней интеграции. Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом и морально-психологическим климатом в коллективе.

Несовершенство механизма управления адаптацией представляет собой один из недостатков системы управления персоналом в организациях нашей страны. Эта деятельность чаще всего носит декларативный, а не реальный характер [3. С. 83]. Рассмотрим несколько примеров из отечественной практики адаптации персонала, которые могут свидетельствовать об эффективности затрат на адаптацию персонала.

В ПАО «Челябинский трубопрокатный завод» комплексной разработкой мероприятий по адаптации персонала занялись не так давно — с 2017 года. До этого адаптацией новых сотрудников в каждом подразделении занимались непосредственные руководители. На сегодняшний день процесс адаптации на предприятии осуществляется в соответствии с «Регламентом адаптации персонала», где подробно описаны операции бизнес-процесса, ответственные подразделения и ожидаемый результат. Процесс адаптации работников категории «руководители, специалисты, служащие» (РСС) и категории «рабочий» отличаются.

Для РСС составляется «План адаптации», имеющий общие мероприятия для всех работников данной категории, а также

мероприятия, соответствующие конкретной должности. План рассчитан на три месяца. По истечении 1,5 месяца проводится беседа с непосредственным руководителем и новым сотрудником и при необходимости вносятся корректировки. После выполнения плана адаптации также проводится беседа, в ходе которой учитываются пожелания сторон к дальнейшей работе.

Для сотрудников рабочих специальностей назначается ознакомительная смена. При необходимости работник проходит обучение и после успешной сдачи экзамена получает требуемую квалификацию. Адаптация на рабочем месте проводится путем закрепления за новым работником наставника, работу которого контролирует непосредственный руководитель. Период адаптации длится также три месяца.

Общим мероприятием для всех новых сотрудников является «Адаптационный тренинг», который начинается с экскурсии в цех «Высота-239», а затем работникам рассказывают о миссии, ценностях, продукции компании, перспективах развития и социальном пакете для сотрудников. Полученные знания закрепляются проведением викторины, с последующим награждением.

Как показывает практика, многие компании составляют планы адаптации, но, помимо этого, каждая организация старается разнообразить этот процесс. Например, в компании «Лаборатория Касперского» принято встречать новичков небольшим подарком: чашкой, ручкой, сувениром, который сотрудник находит на своем столе в первый рабочий день.

В торговой сети «Азбука вкуса» каждый новый сотрудник офиса компании проходит «Погружение» — на один день становится работником супермаркета, чаще всего продавцом. Так новичок может понять нюансы работы торгового персонала [2].

Холдинг «Сибур» в первый рабочий день нового сотрудника выдает ему «Комплект новичка» — буклет с информацией о компании, фирменную кружку и брошюру «Наша жизнь» с необходимыми контактами и правилами работы. Все новички проходят дистанционный электронный курс «Добро пожаловать в “Сибур”!». Это интересный анимационный мультимедийный продукт, где главные герои — новичок Мономер и его наставник Полимер — подроб-

но рассказывают о компании: ее истории, бизнесе, корпоративной культуре, проектах, перспективах и других важных аспектах жизни «Сибура» [Там же].

В компании Tele2 все сотрудники проходят Tele2Way — тренинг, посвященный ценностям компании. Его ведут не профессиональные бизнес-тренеры, а реальные сотрудники — амбассадоры. Так называют носителей ценностей компании [Там же].

С каждым днем российские компании все больше понимают важность адаптации новых сотрудников и разрабатывают соответствующие мероприятия, но, как и любой другой процесс, адаптация требует постоянного совершенствования: более творческого подхода, ориентированность не только на выполнение профессиональных функций, но и на социально-психологический аспект адаптации.

Список литературы

1. Организационная психология : учеб. для бакалавров / С. В. Жолудева [и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2012. — 621 с.

2. Программа адаптации: Как в российских компаниях встречают новичков [Электронный ресурс] // Hr-Portal: сообщество и публикации. — URL: <http://www.hr-portal.ru/article/programma-adaptacii-kak-v-rossiyskih-kompaniyah-vstrechayut-novichkov> (дата обращения 16.04.2018).

3. Психология труда : учеб. и практикум для академ. бакалавриата / под общ. ред. С. Ю. Манухиной. — М. : Юрайт, 2015. — 485 с.

4. Шмаков, А. Г. Современные технологии управления персоналом : учеб. пособие / А. Г. Шмаков. — Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2015. — 232 с.

S.O. Gordeeva, E.V. Maslennikova

Practice of Personnel Adaptation (on Example of Russian Companies)

The article considers the experience of Russian companies in terms of personnel adaptation. The article presents the essence of adaptation, its goals, as well as the stages of labour adaptation, lists the criteria for

success. The domestic experience of development and implementation of adaptation measures is considered.

Keywords: *adaptation, personnel, labour adaptation, Russian companies, domestic experience.*

Гордеева Светлана Олеговна — студентка Челябинского государственного университета. sogord96@gmail.com

Масленникова Елена Васильевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. evm26@mail.ru

УДК 32.019.51

А. Е. Гуцу, В. А. Грищук

Челябинский государственный университет

Повышение информационной открытости муниципальной власти

Рассмотрены теоретические особенности информационной открытости муниципальной власти; изучена сущность и проанализированы проблемы информационной открытости муниципальной власти; предложены пути решения указанных недостатков.

Ключевые слова: *информационная открытость, информационная прозрачность, государство, муниципальные органы власти, СМИ, местное самоуправление.*

Принцип информационной открытости является основополагающей ценностью демократии. Данный подход предполагает создание механизмов прозрачности деятельности муниципальных органов и инструментов обратной связи. Это позволяет гражданам взаимодействовать с органами власти. Право граждан на информацию является одним из главных личных и политических прав человека. В наше время люди постоянно получают большой объем информации, которая помогает им правильно оценивать происходящее вокруг, а также принимать решения. Очень быстро увеличивается

объем информации, изменяется количество и качество, это затрудняет процесс усвоения ее человеком.

Одним из важнейших конституционных прав граждан выступает право на получение информации. Особую актуальность институт доступа к информации приобретает на муниципальном уровне, поскольку органы местного самоуправления наиболее приближены к населению, их деятельность связана с решением вопросов местного значения, удовлетворением интересов граждан муниципального образования [1. С. 99].

Современное законодательство создает достаточную правовую базу для прозрачности деятельности муниципальных органов и обеспечения населению доступа к информации. Однако информационная открытость, по мнению ученых, является не только необходимым условием получения сведений о работе местной власти, но и позволяет выявить недостатки в ее деятельности, чем достигается решение другой важной задачи — обеспечение эффективности местного самоуправления [2].

Кроме того, нельзя в информационной открытости не увидеть еще одной позитивной стороны. У известной части должностных лиц местного самоуправления рассеялись иллюзии относительно того, что можно, как раньше, за «закрытыми дверями» удовлетворять личные корыстные интересы. Таких лазеек стало значительно меньше с правовым урегулированием данной сферы муниципальных правоотношений. Следует в этой части согласиться с Т. Н. Михеевой, которая замечает, что «должный уровень свободы в современном правовом государстве определяется адекватной системой охраны общественных интересов» [3].

Местное самоуправление в силу приближенности к населению должно по возможности осуществляться с учетом исторических и иных местных традиций. В муниципальных образованиях отмечается тенденция не только по созданию собственных интернет-сайтов, размещению на них информации о своей деятельности, но и по активному внедрению оказания муниципальных услуг в электронном виде.

Открытость и прозрачность государственных и муниципальных органов управления являются присущими характерными чертами

их демократичности. Важно учесть, что понятия «прозрачность» и «открытость» не являются полностью синонимичными.

Информационная прозрачность деятельности органов власти для граждан предоставляет доступ к информации об их деятельности, а также о принимаемых решениях. Прозрачность представляет собой функциональный характер, который ведет к регулированию общественных процессов, а открытость — социально-коммуникативный.

Информационная открытость власти предоставляет возможность гражданам размышлять над полученными сведениями, критиковать складывающуюся обстановку в обществе и органах публичной власти, наблюдать за результатами, а также контролировать органы власти. Важно уточнить, что информационная открытость не должна быть односторонним процессом [4].

Общество отстаивает свои позиции, контролирует, стремится получить полную и достоверную информацию о функционировании государства и его органов — это все должно соизмеряться с желанием исполнительной власти предоставлять информацию о своей деятельности. Прозрачность трактуется как регулярное освещение деятельности власти, разъяснение содержания, целей и механизма исполнения публичной политики, а открытость — как создание для граждан условий органами власти доступа к процессу принятия решений и информации о деятельности исполнительной власти.

В настоящее время установлены три уровня информационной открытости органов государственного и муниципального управления [5]:

1. Начальный доступ к информации социально-политических структур. Открытость является возможностью получения и структурирования сведений о деятельности государственной власти благодаря гарантированному доступу к источникам информации, в которых хранятся итоги решений общественно важных вопросов.
2. Возможность контроля и ответственности лиц, имеющих право и обязанность принимать решения в области общественных интересов. Такой глубокий уровень открытости в полной мере обусловлен свободным доступом субъектов Рос-

- сийской Федерации к данному роду информации. Это дает возможность получать гражданам не только информацию как таковую, но и право регулировать процесс принятия решений.
3. Возможность представителям общества (невластных и неправительственных групп) открыто участвовать в процессе принятия решений. Это является ключевой особенностью демократической вовлеченности населения. Политическая культура и образованность граждан являются главным фактором, также немаловажную роль играет потребность населения непосредственно влиять на ход событий и принимать участие в данных решениях.

Принцип открытости является основополагающей ценностью демократии. Такой подход предполагает создание механизмов прозрачности деятельности государственных органов и инструментов обратной связи, позволяющих гражданам взаимодействовать с органами власти.

Так, на сегодняшний день президентом РФ поставлены следующие задачи:

- комплексное повышение качества официальных интернет-сайтов государственных органов, доступных в сети Интернет для всех аудиторий и содержащих актуальную информацию о деятельности государственных органов и порядке предоставления государственных услуг;
- повышение прозрачности деятельности государственных органов и органов и местного самоуправления;
- обеспечение доступа к общедоступной информации в сети Интернет в форме открытых данных.

В связи с этим в рамках совершенствования государственного управления ведется работа по следующим направлениям:

- мониторинг официальных сайтов государственных органов и органов местного самоуправления;
- размещение общедоступной информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления в сети Интернет в форме открытых данных.

Информационная открытость является одним из приоритетных направлений работы Открытого правительства.

Все создаваемые механизмы, направленные на повышение информационной открытости органов исполнительной власти, работают по принципу обязательной открытости. Это значит, что принимаемые органами власти решения в рамках данного направления должны быть доступны в сети Интернет.

Информационная открытость государства необходима не только гражданам и бизнес-структурам, но и самим органам власти. В конечном счете повышение прозрачности и подотчетности деятельности государственных органов и органов местного самоуправления влечет укрепление доверия граждан и предпринимателей к органам власти. Информатизация деятельности муниципальных учреждений позволяет принимать эффективные управленческие решения [6. С. 15].

Ожидается, что до конца апреля 2018 года будут приняты обновленный стандарт открытости федеральных министерств и ведомств, а также методические рекомендации по внедрению принципов открытости в регионах.

Ключевая цель повышения открытости власти — это решение реальных проблем, с которыми сталкиваются люди в повседневной жизни. Открытое государство строится на трех главных принципах: качественное, понятное и объективное представление людям информации о работе органов власти, вовлечение людей в принятие государственных решений и реализация функций общественного контроля. Власть должна понимать свою подотчетность людям, ради которых она и существует.

Эти принципы легли в основу Стандарта открытости федеральных органов муниципальной власти, который реализуется последние несколько лет. Современные методы повышения информационной открытости стремятся быть основаны на большей вовлеченности граждан в дела государства. Но проблема возникает в том, что люди не готовы тратить свое время и силы, чтобы просто поговорить на общие темы.

Нынешнее население стремится видеть изменения от этих обсуждений, они хотят видеть, каким образом учтены их предложения. Все это должно быть основано на новой культуре чиновников. Если в положения и уставы о деятельности госорганов не будут

включены мощные блоки, связанные с ответственностью перед гражданским обществом, то изменить культуру чиновников не получится.

Для решения существующих проблем необходимо повышать уровень политической, общественной ответственности конкретных руководителей ведомств в регионах: чтобы региональные министры здравоохранения, образования, а не только губернатор, работали с обращениями граждан и решали вопросы. Сегодня органам власти необходимо расширение открытого аргументированного диалога с представителями общественного движения, общественными организациями.

Обоснованная критика и умение слушать друг друга всегда только на пользу общему делу, если стороны настроены на конструктивный диалог. Благодаря реализации проекта «Открытое правительство» стали развиваться новые площадки для диалога. Это обусловлено вопросами, вызвавшими общественный резонанс. Очевидно, что формы обсуждения и общения необходимо менять. Но диалог и различные общественные обсуждения не должны быть ради обсуждения, любые дискуссии должны привести к каким-то решениям, компромиссам и движению.

Система взаимоотношений человека и государства, человека и власти будет изменяться с применением новых технологий. Форматы открытых дискуссий, офлайн-дискуссий будут дополняться форматами интернет-взаимодействия.

В некоторых регионах Российской Федерации реализуется проект «Бюджет для граждан», на базе которого разрабатываются, в том числе электронные сервисы, помогающие гражданам разобраться в бюджетных отношениях. Также в эксплуатацию запущен портал «Открытый бюджет». Запуск портала обеспечивает три перспективы. Во-первых, портал становится значимым инструментом повышения качества общественного контроля в вопросах бюджетной тематики. Во-вторых, портал является хорошим вспомогательным инструментом для повышения финансовой грамотности населения. И, в-третьих, портал в перспективе рассматривается как единая технологическая площадка для размещения на нем открытых данных о результатах формирования и исполнения бюджета».

Данный продукт становится навигатором, дающим человеку понимание того, на что тратятся деньги, и, самое главное, это понимание того, какую поддержку от бюджета и в каких ситуациях человек может получить. Но человек одновременно может являться и гражданином, имеющим право на субсидии и льготы, и на социальную помощь, и на помощь для семей с детьми.

Таким образом, информационная открытость и доступность деятельности органов муниципальной власти являются важнейшими показателями эффективности их функционирования при реализации установленных полномочий, а также необходимым элементом осуществления постоянной и качественной связи между гражданами и органами власти.

Список литературы

1. Дегтярева, Н. А. Использование информационных технологий в управлении / Н. А. Дегтярева, И. Д. Колмакова // Вестн. фак. упр. Челяб. гос. ун-та. — 2016. — № 1. — С. 99—102.
2. Захаров, А. В. Проблемы правового регулирования доступа граждан к информации о деятельности органов власти / А. В. Захаров // Фундамент. исслед. — 2013. — № 11. — С. 1071—1072.
3. Михеева, Т. Н. Значение и пределы государственного принуждения в условиях развития правового государства / Т. Н. Михеева // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2013. — № 10.
4. Нестеров, А. В. О стратегических и тактических законодательных проблемах открытости «Открытого правительства» / А. В. Нестеров // Юрид. техника. — 2015. — № 9. — С. 506—510.
5. Антипов, К. А. Информированность местного сообщества о деятельности муниципальной власти / К. А. Антипов // Упр. мегаполисом. — 2011. — № 6. — С. 122—126.
6. Дегтярева, Н. А. Модели принятия управленческих решений в сфере информатизации муниципальных образовательных учреждений / Н. А. Дегтярева, Е. М. Колмакова, И. Д. Колмакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2017. — № 5 (401). — С. 15—23.

A.E. Goutsu, V.A. Grischuk

Increase Information Openness of the Municipality

The article deals with theoretical features of informational openness of public authorities; examined the nature and analyzed the problems of information openness of municipal authorities; proposed solutions to these shortcomings.

Keywords: *openness, transparency, state, public authorities, municipal authorities, municipal authorities, media, local self-government.*

Гуцу Анастасия Евгеньевна — студентка Челябинского государственного университета.

Грищук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. vova_303@mail.ru

УДК 351/354

Д. А. Давыдова, О. В. Жигарь

Челябинский государственный университет

О проблемах реализации молодежной политики в России

Молодежная политика является одним из главных и перспективных направлений социально-экономической политики Российской Федерации. Статья посвящена проблемам реализации молодежной политики в Российской Федерации и способам их решения.

Ключевые слова: *молодежная политика, государственная молодежная политика, молодежь, объекты государственной молодежной политики, субъекты молодежной политики, проблемы молодежной политики.*

В любом государстве молодежь является «основным ресурсом» нации и носителем прогрессивных перемен. В этом смысле молодежная политика представляется приоритетным направлением

развития государства, задающим цели и условия эффективной самореализации групп молодых людей и развития их потенциала.

Государственная молодежная политика — система государственных приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развития ее потенциала в интересах Российской Федерации и, следовательно, на социально-экономическое и культурное развитие страны, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности.

Управление молодежной политикой осуществляется на трех уровнях: федеральном, региональном и местном. Каждый уровень имеет свои полномочия и соответствующие для их реализации органы [1. С. 44].

В нашей стране объектом государственной молодежной политики выступают молодые люди в возрастном диапазоне от 14 до 35 лет, молодые семьи и молодежные объединения различного характера [2].

Субъектами осуществления российской государственной молодежной политики являются:

- молодые граждане Российской Федерации;
- органы государственной власти;
- органы местного самоуправления;
- молодежные общественные объединения, их ассоциации;
- молодежные совещательные органы;
- неправительственные организации;
- иные юридические и физические лица, участвующие в реализации направлений государственной молодежной политики.

В настоящее время государство в значительной степени обеспокоено состоянием молодежи. В этой связи государство направляет все больше усилий на развитие и поддержку молодежи, развивает ее общественно-политическую активность. Важную роль при становлении молодежи играют государственные органы власти и органы местного самоуправления, реализующие молодежную политику с опорой на научные, социальные и практические исследования в молодежной среде региона и города.

Однако в реализации государственной молодежной политики сегодня наблюдается ряд проблем. Существуют такие федераль-

ные проекты, которые занимаются реализацией отдельных целей и задач государственной молодежной политики, но не приводят к необходимому общему результату.

Среди проблем, без решения которых развитие данной сферы не может быть полноценным, выделим следующие:

- отсутствие достаточной законодательной базы для реализации и развития государственной молодежной политики;
- отсутствие единой системы критериев и методов оценки эффективности деятельности органов по работе с молодежью;
- неразвитость инфраструктуры по работе с молодежью;
- отсутствие всеохватывающей молодежной политики в малонаселенных городах.

В настоящее время законодательное регулирование формирования, развития и реализации молодежной политики в Российской Федерации закреплено в «Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года». Данная стратегия призвана ответить на стоящие перед Россией вызовы и возможности в развитии молодежи, определить цели, приоритеты и инструменты государственного регулирования молодежной политики [3].

Необходимо совершенствование нормативно-правовой базы государственной молодежной политики и прежде всего принятие федерального закона, устанавливающего основы государственной молодежной политики в Российской Федерации на современном этапе, об определении и соблюдении принципов финансирования мероприятий в данной сфере. Принятие данного закона поможет развивать молодежную политику регионов в одном законодательном направлении.

Также проблемой развития молодежной политики в Российской Федерации является вопрос о критериях и методах оценки качества и эффективности работы с подрастающим поколением. Объективно оценить действенность, результативность и эффективность принимаемых мер в сфере молодежной политики возможно только при наличии единых критериев, показателей и индикаторов.

Поэтому необходимо создать такую систему критериев, которые позволили бы оценить уровень эффективности работы с молодежью в регионах страны. Возможно, в этой системе будут использованы количественные и качественные показатели, такие как:

- число молодежных активистов, задействованных на мероприятиях;
- степень реализации задач федеральных проектов в регионе;
- количество мероприятий на межрегиональном уровне.

Данные критерии должны позволить составить некий рейтинг регионов по работе в сфере молодежной политики и объективно оценить качество их деятельности.

Еще одной проблемой в сфере молодежной политики является слабое развитие инфраструктуры по работе с подрастающим поколением. Инфраструктура молодежной политики тесно связана с недостаточным обеспечением кадрового резерва в этой сфере. Относительно недавно в высших учебных заведениях начали делать упор на подготовку специалистов по работе с молодежью. Но для решения возникающих проблем таким специалистам не хватает практических навыков для работы в данной сфере.

Для развития молодежной политики в малонаселенных городах необходимо создание ресурсных центров. Ресурсный центр — это центр, образованный в целях укрепления партнерства между молодежным сообществом и органами власти, активизации работы молодежных общественных объединений.

Таким образом, формирование нормативно-правовой базы для реализации молодежной политики в Российской Федерации позволит развивать ее в едином законодательном направлении. Решение данных проблем молодежной политики будет способствовать формированию активного гражданского общества, движущей силой которого является молодежь.

Список литературы

1. Колесник, Е. А. Современные тенденции в управлении отдельными отраслями социальной сферы Российской Федерации / Е. А. Колесник // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2016. — № 6 (388). — С. 44—50.
2. Колмакова, И. Д. Государственное регулирование экономики : учеб. пособие / И. Д. Колмакова. — Челябинск, 2012.
3. Осипова, Л. Б. Проблемы реализации молодежной политики в России [Электронный ресурс] / Л. Б. Осипова // Электрон. науч.

журн. «Соврем. проблемы науки и образования». — 2017. — № 1. —
URL: <https://science-education.ru/> (дата обращения 05.04.2018).

D.A. Davydova, O.V. Zhigar

Problems of Implementing Youth Policy in Russia

Youth policy is one of the main and perspective directions of social and economic policy of the Russian Federation. The article is devoted to the problems of implementation of youth policy in the Russian Federation and ways to solve them.

Keywords: *youth policy, state youth policy, youth, objects of state youth policy, subjects of youth policy, problems of youth policy.*

Давыдова Дарья Александровна — студентка Челябинского государственного университета. davydova_599@mail.ru

Жигарь Оксана Владимировна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. ovzigar@rambler.ru

УДК 332

Е. А. Даниленко, С. А. Ярушева
Челябинский государственный университет

Разработка комплексного метода обучения персонала организации

Рассмотрены основные понятия и определения сущности обучения персонала. Благодаря анализу предложенных авторами процессов обучения разработана комплексная система этапов, соблюдение которых даст возможность наиболее эффективно осуществлять процесс обучения персонала любой организации.

Ключевые слова: *обучение персонала, этапы обучения, процессы, основные ступени системы обучения персонала.*

По мнению М. Армстронга, обучение персонала представляет собой формирование новых навыков в процессе коррекции поведения,

которое осуществляется с помощью инструкции, предписания, обучения, приобретения опыта. Целью обучения персонала является повышение конкурентоспособности компании за счет увеличения стоимости ключевого ресурса — ее сотрудников [1].

Систему обучения персонала в своих научных источниках широко раскрывают такие авторы, как:

- С. В. Шекшня («обучение — это процесс передачи новой информации, актуальных знаний и требуемых алгоритмов осуществления профессиональной деятельности работникам предприятия» [4]);
- А. Я. Кибанов (считает, что обучение персонала — это специально созданный с определенной целью организованный процесс постепенного овладения требуемыми компетенциями с помощью более опытных преподавателей, тренеров, наставников [3]).

С. В. Шекшня выделяет следующие этапы обучения персонала [4]:

1. На этапе определения потребности в обучении важно совместное видение данной потребности у руководства и персонала. Это определяется с помощью результатов аттестации работников, их опроса, на основе личных потребностей, а также целей компании.
2. При формировании бюджета важно проанализировать количество выделяемых средств на обучение и сопоставить их с приоритетными методиками. На данном этапе, как правило, ведется строгий учет всех издержек для последующего отчета.
3. На этапе постановки целей все они должны быть четко выражены и иметь SMARTированный характер. Совместно с постановкой целей на данном этапе разрабатываются критерии оценки эффективности предложенного обучения. Это могут быть различные тесты в начале этапа обучения и в конце.
4. Далее разрабатывается непосредственно сама программа обучения. С. В. Шекшня предлагает такие методы, как инструктаж, наставничество, деловая игра, лекция.
5. После перечисленных этапов происходит непосредственно обучение согласно выбранной методике.

6. В финале происходит проверка полученных знаний и навыков, а также оценка эффективности обучения.

Другой известный автор, А. И. Балашов, в своих трудах выделяет четыре этапа процесса обучения персонала [2]:

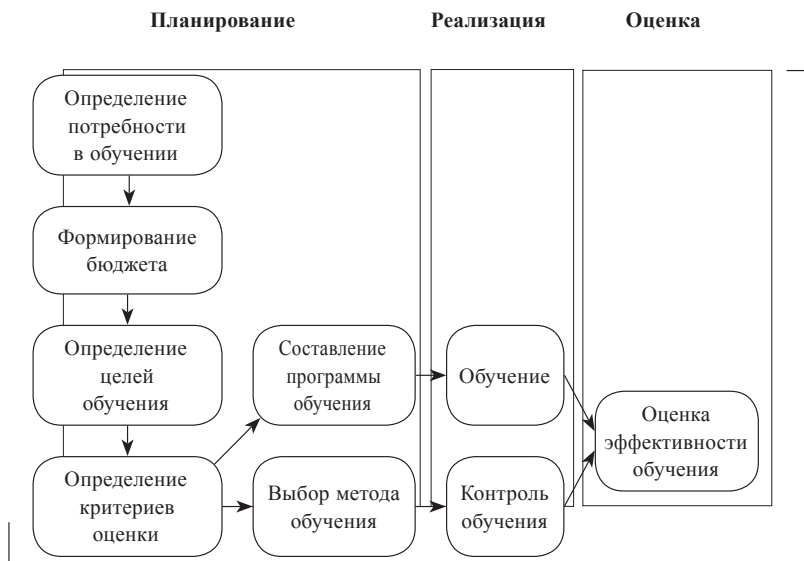
1. На этапе постановки цели обучения автор делает упор на учет целей обеих сторон — руководства и коллектива.
2. При определении потребности в обучении следует опираться на результаты аттестации персонала, проведении кадрового аудита, сопоставлении ежегодной отчетности об эффективности труда, степени достижения как краткосрочных, так и долгосрочных целей компании.
3. Следующим важным этапом является определение форм и методов обучения. Важно учитывать цели организации, сроки обучения, а также средства, затраченные на осуществление данного этапа.
4. Конечной точкой является оценка эффективности обучения.

Таким образом, изучив мнения вышеперечисленных авторов, можно провести параллели и сделать вывод о том, что процесс обучения персонала — это целый комплекс мероприятий, направленный на повышение эффективности деятельности как сотрудников, так и самой организации.

Исходя из проведенного анализа процесс обучения персонала можно разбить на три основные ступени, что показано на рисунке. Как видно, первая ступень «Планирование» содержит наибольшее количество этапов, что, бесспорно, дает возможность сделать вывод о том, что она является базисной и наиболее важной. Данная ступень представляет собой совокупность целого ряда мероприятий, таких как: анализ в необходимости обучения персонала, разработка самой программы, расчет необходимого бюджета и т. д.

На этапе анализа необходимости в обучении нередко руководству требуется провести сбор информации об имеющихся в коллективе навыках и умениях каждого члена команды. Также важно следить и за конкурентными силами, их преимуществами и зонами роста. Частые анонимные опросы сотрудников помогут лучше определить необходимость в обучении и мотивации. Не-

маловажную роль имеет и обратная связь от самих потребителей, которая дает возможность четко определить качество оказываемых услуг.



Основные ступени процесса обучения персонала

При формировании бюджета важно постоянно поддерживать и вкладывать денежные активы в данный раздел, дабы организация в любой нужный период могла воспользоваться ими для предоставления необходимых методов обучения персонала.

Постоянный анализ предыдущих и текущих результатов работы даст организации возможность устанавливать новые цели и определять необходимость в обучении и повышении квалификации сотрудников. Как уже упоминалось ранее, цели должны быть формата SMART. Аббревиатуру SMART ввел в 1954 году Питер Друкер. Цели должны быть конкретными, достижимыми, реалистичными, определенными по времени.

Также необходимо определить критерии оценки обучения. Они напрямую зависят от того, как и каким методом будет оценена эффективность обучения.

Современная практика дает возможность прибегнуть к различным методам обучения. Среди них встречаются как традиционные методы — семинары, лекции, тренинги, так и более современные, например Coaching (коучинг — метод тренинга, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь определенной профессиональной цели) или Buddying (суть метода заключается в том, что за специалистом закрепляется buddy — равноправный партнер для успешности работы и приобретения знаний обучаемым).

После выбора метода обучения необходимо определить формальные составляющие, такие как: сроки обучения, бюджет, место для его реализации, ответственного.

На следующей ступени (этап «Реализация») осуществляется непосредственно обучение исходя из представленных методик. В заключение подводится итоговая оценка пройденного обучения (этап «Оценка»). Среди разнообразных методик как наиболее действенную можно выделить модель Д. Киркпатрика [4]. Особенность этой модели оценки заключается в том, что оценка должна проводиться на каждом уровне. Это позволяет получить более точные результаты о влиянии обучения на конечный результат. Также могут быть применены модели целевого подхода Тейлора, схема CIRO, модели Скривенса и др.

Таким образом, на основе изложенного материала можно сделать вывод о том, что обучение персонала — это систематический процесс, направленный на передачу знаний, навыков, поведения сотрудникам организации, необходимых для выполнения своей работы. Процесс обучения состоит из трех стадий. Первая — планирование, вторая — реализация, третья — оценка. Для того чтобы обучение было эффективным необходимо соблюдать такие условия, как мотивация сотрудников на обучение, подбор подходящих методов обучения, учет разных уровней обучения и т. д. Обучение персонала не только повышает уровень и запас знаний человека, но и увеличивает объем и качество человеческого капитала организации.

Список литературы

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учеб.-практ. пособие / М. Армстронг. — Изд. 10-е. — СПб. : Питер, 2012. — 848 с.
2. Балашов, А. И. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / А. И. Балашов, И. Д. Котляров, А. Г. Санина. — СПб. : Питер, 2012. — 320 с. — (Учебное пособие. Стандарт третьего поколения).
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Теория и практика. Управление деловой карьерой / А. Я. Кибанов — М. : Проспект, 2012. — 514 с.
4. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня. — Изд. 5-е, перераб. и доп. — М. : Бизнес-школа : Интел-Синтез, 2002. — 368 с.

Е.А. Danilenko, S.A. Yarusheva

Development of Complex Training Method of Organization Personnel

The article considers the basic concepts and definitions of the essence of personnel training. Thanks to the analysis of the training processes proposed by the authors, an integrated system of stages was developed, compliance with which will enable the most effective implementation of the training process for personnel of any organization.

Keywords: *personnel training, training stages, processes, main stages of personnel training system.*

Даниленко Евгений Александрович — магистрант кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. evgeniy.danilenko.95@mail.ru

Ярушева Светлана Александровна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. yarushevaca@mail.ru

УДК 334

Г. Ю. Дружинин, В. Ф. Горшенин
Челябинский государственный университет

Управление «гибридными» потоками в цифровой экономике

Рассмотрены проблемы и перспективы развития цифровой экономики в Российской Федерации, а также параллельное внедрение инновационной логистической надстройки в виде управления «гибридными» потоками. Отмечена необходимость корректировки парадигмы в области понимания логистики. Также показан и проанализирован возможный инструментарий управления логистическими цепями в экономике будущего.

Ключевые слова: *цифровая экономика, логистика, гибридный мир, «гибридный» поток, управление «гибридными» потоками, блокчейн, облачные технологии.*

Человечество вступило в эпоху глобальных перемен. Основные направления жизнедеятельности приобретают новую форму и содержание. Этот процесс напрямую связан и зависит от тенденции цифровизации экономики, управления и других сфер деятельности. Дальнейшее активное проникновение цифровых технологий в жизнь является процессом объективным и неизбежным. С учетом специфики обсуждаемой темы в настоящее время не существует единого определения «цифровой» экономики. В Указе Президента РФ от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017—2030 годы» содержится официальное государственное определение данному феномену:

Цифровая экономика — это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг.

При детальном рассмотрении и изучении данного вопроса становится понятно, что цифровая экономика — это такая модель экономики, которая существует в условиях гибридного мира. Гибридный мир представляет собой интегрированную модель реального и виртуального миров. Виртуальный мир, в свою очередь, — это искусственно созданный мир, построенный посредством программирования, на основе компьютерных технологий (рис. 1).

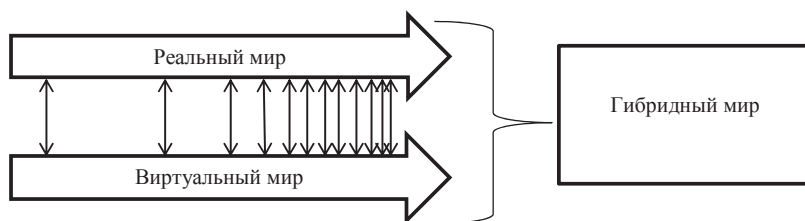


Рис. 1. Процесс интеграции реального и виртуального миров

Постепенно формируется новый мир. Соответственно, должны появиться и качественно новые потоки, которые движутся в условиях оцифрованного мира. Логистический поток, существующий в реальности, — это направленное движение совокупности материально-вещественных, финансовых, информационных, энергетических, кадровых и других видов ресурсов в экономической сфере от поставщиков к потребителям. Исходя из этого, можно предположить, что логистический поток, существующий в виртуальном мире, — это направленное движение совокупности финансовых, информационных и других нематериальных видов ресурсов в оцифрованном виде, передаваемых в рамках виртуального мира от поставщиков к потребителям при помощи компьютерных технологий. С учетом всего вышесказанного необходимо подчеркнуть, что понятие логистики частично перестало соответствовать установившимся реалиям и современным тенденциям развития экономики и управления. Согласно существующему определению, логистика — это наука об управлении материальными, а также связанными с ним информационным, финансовым и сервисными потоками в определенной системе для достижения поставленных перед ней целей

с оптимальными затратами ресурсов [2]. Несоответствие заключается в том, что в данном определении материальный поток признается основным по своей значимости, а все остальные потоки являются обслуживающими, второстепенными. С учетом изменений, протекающих в современной экономике, а также с точки зрения системного подхода в логистике будущего перестанут существовать первостепенные, основные и второстепенные, вспомогательные потоки, все они будут рассматриваться как взаимосвязанная система, работающая эффективно только при грамотном управлении всеми видами потоков как единой совокупностью элементов логистической цепи. Официального понятия такого потока пока что не существует, поэтому постараемся дать собственное определение так называемому «гибридному» потоку.

«Гибридный» поток — это интегрированная система реальных и виртуальных логистических потоков, существующая в рамках цифровой экономики (рис. 2).

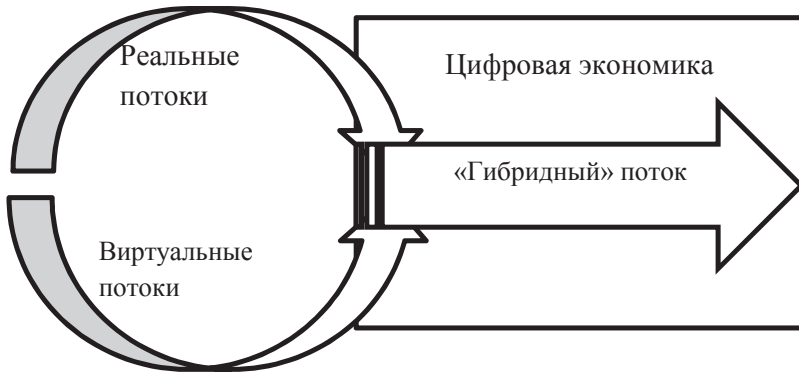


Рис. 2. Процесс интеграции реальных и виртуальных потоков

Необходимо понимать, что в связи с появлением целого альтернативного мира возникает потребность расширять зону управления логистики, включив в объекты управления потоки, которые движутся в виртуальном мире. Существующая логистика в основном связана с управлением материальными потоками, что немного

искажает понимание той инновационной надстройки, появление которой мы будем наблюдать в ближайшем будущем. Предполагается выстраивание инновационного направления в логистике как науке, которое предположительно будет называться управлением «гибридными» потоками. Возникает необходимость появления определения данному направлению, так как на сегодняшний день такого не существует.

Управление «гибридными» потоками — это инновационное направление в общей логистике, которое подразумевает организацию эффективного управления реальными и виртуальными потоками как интегрированной системой в условиях инновационной экономики с оказанием прямого или косвенного воздействия на «гибридные» потоки для достижения поставленных перед системой целей и решения оптимизационных задач.

В связи с появлением данного инновационного направления существует потребность в определении того инструментария, который предположительно будет использоваться при построении системы управления реальными и виртуальными потоками. Первое, на что необходимо обратить внимание, — это недавно появившаяся технология блокчейн.

Блокчейн — это выстроенная по определенным правилам непрерывная последовательная цепочка блоков (связный список), содержащих информацию [3]. Сегодня данная технология неуклонно проникает в сферу логистики, которая, в свою очередь, идеально подходит для этой технологии. Блокчейн является очень надежным и эффективным способом обмена информацией между сторонами. Потенциал совместного использования этой технологии, ее защищенность от несанкционированного доступа архитектура и полная прозрачность делают ее идеальным инструментом для преобразования способов управления цепочками поставок сегодня. Логистические цепи часто охватывают многочисленные этапы и сотни географических мест. Понятно, что из-за данных условий работы логистических систем трудно отслеживать события по всей цепочке, проверять транспортируемые товары и быстро реагировать на непредвиденные обстоятельства. Блокчейн имеет возможности для решения данной проблемы, при использовании данной технологии

предполагается сокращение системных ошибок, предотвращение неправильной маркировки грузов, а также транспортирования незаконных товаров. Применение блокчейн-технологий будет способствовать увеличению прозрачности всех операций и заменит длительные процессы документооборота, что позволит сократить мошенничество, поддерживать управление запасами на оптимальном уровне, а также экономить временные и финансовые ресурсы.

С учетом того, что некоторые логистические организации, например крупная датская компания Maersk, по большей части известная портовым грузовым судоходным бизнесом, начали успешно внедрять технологию блокчейн в свою работу, вполне вероятно, что вскоре данная технология укоренится в логистике и составит основу управления «гибридными» потоками. Данный вывод основан на том, что при использовании этой технологии появляется возможность эффективно управлять как реальными, так и виртуальными потоками.

Существует еще один, не менее интересный инструмент — облачные технологии. Облачные технологии можно назвать прорывом в интернет-технологиях XXI века, так как они предоставляют совершенно новые возможности по удобному и эффективному хранению данных.

Облачные технологии — это модель предоставления повсеместного и удобного сетевого доступа к общему пулу конфигурируемых вычислительных ресурсов (например, серверы, приложения, сети, системы хранения и сервисы), которые могут быть быстро предоставлены и освобождены с минимальными усилиями по управлению и необходимости взаимодействия с провайдером [1]. Также облачные технологии предоставляют пользователю возможность работать непосредственно с программами и данными, хранящимися в сети, не прибегая к услугам приложений и специальным программным продуктам. Облачные технологии позволяют решить в логистике сразу несколько важных задач:

- Во-первых, задачу создания единой платформы для грузовладельца и покупателя, что упрощает их взаимодействие: при размещении ключевых параметров перевозки на сервисах видны лучшие предложения подрядчиков (сервисы ati.su, Gruzobzor, российская платформа Log4pro.com).

- Во-вторых, задачу оптимизации процесса хранения данных о грузоперевозках. Конкурентным преимуществом облачных технологий перед «необлачными» программами (1С, Oracle) является автоматизация процесса вноса данных в систему (например, при наличии совместного доступа к сервису может выполняться не компанией-продавцом, а грузоперевозчиком), отсутствие необходимости обновлять и переустанавливать программы.
- В-третьих, задачу отслеживания местоположения груза, что позволяет эффективно планировать поставки, рассчитывать время прибытия и отбытия груза, решить проблему пустых и переполненных складских площадей.

Таким образом, при грамотном выстраивании системы управления «гибридными» потоками на основе классической логистики, инновационной технологии блокчейн, облачных технологий и других инструментов следует ожидать очередную петлю роста показателей эффективности работы всей логистической системы.

В свою очередь развитию цифровой экономики в России сегодня препятствуют новые вызовы и угрозы, прежде всего:

- проблема обеспечения прав человека в цифровом мире, в том числе при идентификации, сохранности цифровых данных пользователя, а также проблема обеспечения доверия граждан к цифровой среде;
- угрозы личности, бизнесу и государству, связанные с тенденциями к построению сложных иерархических информационно-телекоммуникационных систем, широко использующих виртуализацию, удаленные (облачные) хранилища данных, а также разнородные технологии связи и оконечные устройства;
- наращивание возможностей внешнего информационно-технического воздействия на информационную инфраструктуру, в том числе на критическую информационную инфраструктуру;
- недостаточная эффективность научных исследований, связанных с созданием перспективных информационных технологий, низкий уровень внедрения отечественных разработок, а

также недостаточный уровень кадрового обеспечения в области информационной безопасности.

- отставание от ведущих иностранных государств в области развития конкурентоспособных информационных технологий [4].

В завершение следует описать необходимые действия для успешного преобразования логистических сетей и процессов в условиях перспективной цифровой экономики Российской Федерации. Для развития цифровой экономики в России наиболее рациональным шагом представляется создание ряда индустриальных цифровых платформ под руководством профильных министерств или госкорпораций, которые будут фокусировать усилия на ключевых направлениях: транспорт, телекоммуникации, энергетика, обработка данных. Такие платформы создадут необходимый инфраструктурный базис для максимально быстрого развития цифровой экономики и распространения сопутствующих технологий и позволят в будущем построить единое цифровое пространство, объединяющее все индустрии и отрасли. Такой подход будет способствовать значительному повышению прозрачности, управляемости и гибкости экономики страны. Также это связано с активизацией работы по унификации и стандартизации технологий, архитектур и бизнес-моделей для решения задач логистики. В этот же список следует включить подготовку кадров, необходимых для работы в сфере IT-логистики, которые обладали бы специальным набором компетенций для управления «гибридными» потоками в цифровой экономике и создания аналитических приложений по оптимизации бизнес-процессов на различных уровнях управления экономикой. Современные реалии требуют создания условий для перехода на сервисные модели потребления традиционных продуктов производства, а также проведения работ по интеграции производственных процессов смежных предприятий.

Список литературы

1. Власов, К. Логистика в «облаках»: как передовые технологии устраняют проблемы [Электронный ресурс] / К. Власов // Бизнес-портал «Контур». — URL: <https://kontur.ru/articles/452> (дата обращения 5.04.2018).

2. Гаджинский, А. М. Логистика : учебник / А. М. Гаджинский. — 20-е изд. — М. : Дашков и К, 2012.

3. Украинцев, В. Б. Технология блокчейн в логистике: цифровизация и перспективы использования / В. Б. Украинцев, А. М. Ахохов // Логистика. — 2017. — № 6.

4. Введение в «цифровую» экономику / А. В. Кешелава, В. Г. Буданов, В. Ю. Румянцев [и др.] ; под общ. ред. А. В. Кешелава ; гл. «цифр.» консультант И. А. Зимненко. — М. : ВНИИГеосистем, 2017.

G.Yu. Druzhinin, V.F. Gorshenin

The Management of “Hybrid” Flows in Digital Economy

The article deals with the problems and prospects of development of the digital economy in the Russian Federation, as well as the parallel implementation of innovative logistics superstructure in the form of management of “hybrid” flows. The necessity of correction of paradigm in the field of logistics understanding is noted. Also shown and analyzed the possible tools of management of logistics chains in the economy of the future.

Keywords: *digital economy, logistics, hybrid world, hybrid flow, management of “hybrid” flows, blockchain, cloud technologies.*

Дружинин Григорий Юрьевич — студент Челябинского государственного университета.

Горшенин Виктор Федорович — кандидат физико-математических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. vigor@csu.ru

А. Ю. Жаркова, Е. Г. Алпацкая
Челябинский государственный университет

Экологические проблемы Челябинской области и пути их решения

Высокая концентрация промышленных предприятий с крайне неэффективными технологическими процессами создает весьма напряженную экологическую обстановку в Челябинской области, являющейся одной из самых индустриальных в России. В статье классифицированы и описаны основные экологические проблемы Челябинской области и намечены пути их решения.

Ключевые слова: *экологические проблемы, загрязнение окружающей среды, выбросы, вредные вещества, хронические заболевания.*

Отправной точкой промышленного развития Уральского края стала экспедиция, в которую вошли самые талантливые геологи XVIII века. Им удалось найти немалые запасы железной руды. Так появился первый златоустовский завод, а к концу XVIII века их было уже около тридцати. На сегодняшний день черная металлургия является одной из ведущих отраслей Челябинской области. Самые индустриальные города области — Магнитогорск, Челябинск, Златоуст, Карабаш, Миасс, Троицк, Усть-Катав, Копейск. В целом 52 % территории области загрязнено отходами производства, что объясняется деятельностью предприятий черной и цветной металлургии, горнодобывающей и угольной промышленности. К этому можно добавить множество карьеров и отвалов в окрестностях городов Сатка, Верхний Уфалей, Копейск, Коркино, Еманжелинск, Пласт.

Основные экологические проблемы Челябинской области:

- загрязнение воздуха объектами промышленности и выхлопными газами автотранспорта;
- сброс промышленными и сельскохозяйственными предприятиями жидких отходов в водоемы и реки Урала;
- радиоактивное загрязнение;
- проблема бытовых отходов;

- незаконная вырубка зеленых насаждений и повреждение газонов.

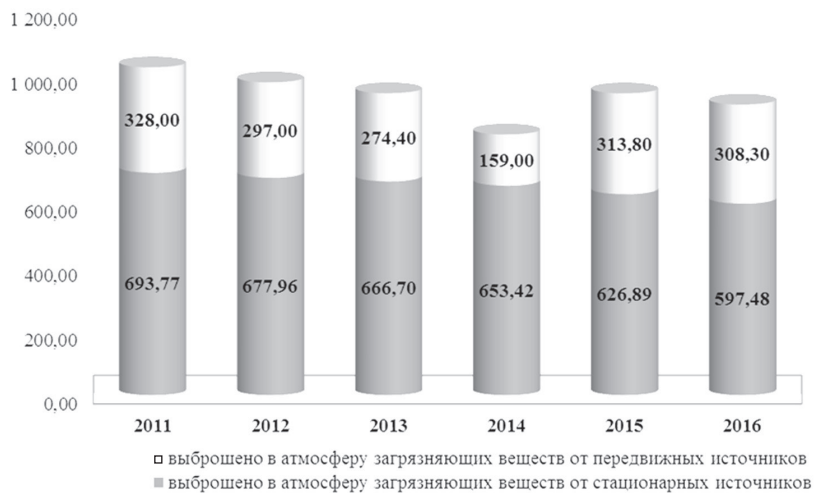
Рассмотрим подробнее загрязнение атмосферного воздуха. В конце 2017 года Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации в Государственном докладе о состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации назвало самым экологически неблагополучным городом Урала Магнитогорск. Основным источником неблагополучного состояния атмосферного воздуха является ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», один из крупнейших металлургических комбинатов СНГ и России, дающий до 99,3 % всех выбросов в атмосферу. Что касается Челябинска, в жаркую погоду наблюдается смог, который является результатом деятельности электродного завода, Челябинской ГРЭС, ЧЭМК и нескольких Челябинских ТЭЦ.

Немаловажный отрицательный фактор, влияющий на загрязнение атмосферы, — неудачное расположение некоторых промышленных объектов в непосредственной близости к жилым кварталам. Осложняет ситуацию тот факт, что треть года в городе безветренная погода, так как южноуральская столица, как и большинство уральских городов, находится в горной котловине. В безветренные дни загрязнение воздуха находится далеко за пределами допустимых значений. Также серьезной проблемой воздушной среды является высокий уровень загрязнения транспортными средствами вследствие увеличения их количества.

По данным Министерства экологии Челябинской области за 2016 год, передвижными источниками было выброшено в атмосферу 308,30 тыс. т загрязняющих веществ (см. рисунок) [2].

В целом по Челябинской области наблюдается снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников. В 2017 году — 597,5 тыс. т, а в 2015 году — 626,889 тыс. Выбросы снизились на 4,7 % за счет выполнения природоохранных мероприятий рядом промышленных предприятий области: ОАО «ММК», филиал Южноуральской ГРЭС, АО «ИнтерРАО-Электрогенерация», Троицкая ГРЭС, ПАО «Челябинский цинковый завод». Снизились и выбросы от передвижных источников

(автомобильный и железнодорожный транспорт) с 313,80 тыс. т в 2015 году до 308,30 тыс. в 2016, 305,7 тыс. — в 2017 году [2].



Объемы выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в Челябинской области за 2016 год, тыс. т

Экологические проблемы Челябинской области связаны с загрязнением не только воздуха. Предприятия отравляют и воду в водоемах. За год они сбрасывают в водоемы и реки Урала почти 200 млн куб. м жидких отходов. Многие водоемы области не соответствуют нормам питьевого источника [Там же].

Вопрос о радиации в Челябинской области обусловлен в основном деятельностью ПО «Маяк». В общей сложности за 50 лет функционирования ПО «Маяк» отправило в атмосферу 1,8 млрд беккерелей радиоактивных элементов, загрязнив 25 000 км². Все радиоактивные отходы, содержащие изотопы стронция, цезия, плутония, циркония вызывает постоянное облучение и мутации клеток организма [Там же].

Еще один крупный источник загрязнения — свалка бытовых отходов. Городская свалка начала функционировать в 1949 году на территории примерно 85 га. Ориентировочное количество разме-

ценных отходов превышает 11 млн т. Из всех работ по ликвидации такого масштабного источника загрязнения среды ведется только его ограждение [2].

Основными проблемами зеленых зон являются низкая степень озеленения территории города, незаконная вырубка зеленых насаждений и повреждение газонов, недостаточный и неэффективный уход за высаживаемыми растениями, значительное количество старовозрастных деревьев.

Жители Челябинской области страдают от того, что в течение многих десятилетий находятся под влиянием деятельности различных промышленных предприятий, в связи с чем наблюдается рост следующих хронических заболеваний коренного населения: заболевания сердечно-сосудистой системы (ишемическая болезнь сердца, атеросклероз), хронические легочные заболевания (хронический абсцесс легкого, бронхиальная астма), хронические заболевания ЖКТ (хронический гастрит, колит) и мочеполовой системы (уретит, орхит), болезни нервной системы, болезни эндокринной системы, врожденные аномалии и новообразования (в том числе злокачественные). На 100 тыс. жителей Челябинской области приходится 460 случаев онкологических заболеваний. Регион входит в группу мегаполисов с высокой онкологической заболеваемостью. Ранее область занимала 5-е место по заболеваемости раковыми заболеваниями, сейчас регион находится на 8-м месте. Лидерами по заболеваемости являются Челябинск и Магнитогорск, горнозаводская зона. За последние 25 лет уровень смертности от раковых заболеваний не изменился — около 200 чел. на 100 тыс. населения в год, а заболеваемость за это же время выросла в два раза, то есть прирост составляет 2—3 % в год [3].

Нельзя сказать, что министерство экологии региона не пытается решить проблему. Власти регулярно издают законы Челябинской области в сфере экологии. В частности, в 2016 году вышло постановление, согласно которому будут введены в образовательную программу для студентов занятия по экологии, будут проводиться охранные мероприятия природных объектов, оказываться поддержка экологам и предприятиям. Срок реализации постановления — до 2025 года. Также есть законы «Об экологическом мониторинге»,

«Об отходах производства и потребления», «Об особо охраняемых природных объектах». Инспекторы государственного регионального экологического надзора еженедельно осуществляют экологические рейды, проверки, административные расследования, наложение штрафов. Закуплено 10 новых, экологически чистых автобусов. Также в 2017 году в городе появилось около 6000 зеленых насаждений. Как видим, экологическая работа в области ведется, но ситуация пока существенно не меняется.

В целях создания экологически безопасных условий жизнедеятельности населения, улучшения качества и продолжительности жизни, сохранения природных комплексов в нашей области необходимо осуществить следующие меры: в первую очередь создать жесткие законы об охране окружающей среды и контролировать их исполнение; увеличить штрафы за негативное воздействие на окружающую среду для предприятий, регулярно нарушающих природоохранное законодательство; предоставлять дополнительные субсидии, льготы для экологически ответственных предприятий; внедрять очистные сооружения на заводах и фабриках и активно их использовать; совершенствовать автотранспорт и улучшать степень экологичности двигателей внутреннего сгорания; заняться строительством мусороперерабатывающих предприятий; работать над озеленением больших и малых населенных пунктов региона, увеличить площадь зеленых насаждений, немаловажное значение имеет высадка насаждений вокруг предприятий и вдоль дорог. Также необходимо повышение экологической культуры и личной заинтересованности и ответственности каждого жителя города. Экологическая культура должна формироваться на протяжении всей жизни человека, и прежде всего в семье и в системе образования — в детском саду, школе, средних специальных и высших учебных заведениях.

В заключение отметим, что для улучшения состояния окружающей среды Челябинской области необходимо комплексное решение вышеперечисленных проблем защиты и сохранения природы, ведь согласно Конституции Российской Федерации¹, принятой всенародным

¹ Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12.12.1993 // Собр. законодательства Рос. Федерац. — 2014. — № 15. — Ст. 1691.

голосованием, каждый имеет право на благоприятную окружающую среду.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 10.01.2002 (в ред. от 23.06.2016) №7-ФЗ «Об охране окружающей среды» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34823/ (дата обращения 11.04.2018).

2. Комплексный доклад о состоянии окружающей среды Челябинской области в 2016 году от 10.11.2017 (в ред. от 13.11.2017) [Электронный ресурс] // Министерство экологии Челябинской области. — URL: <http://mineco174.ru/htmlpages/Show/protectingthepublic/2016> (дата обращения 11.04.2018).

3. Редакция газеты «Октябрьская искра» 2018 г. [Электронный ресурс]. — URL: <http://redakcia-oi.ru/> (дата обращения 11.04.2018).

A.U. Zharkova, E.G. Alpatskaya

Environmental Problems of the Chelyabinsk Region and Ways of Their Solution

The high concentration of industrial enterprises with extremely inefficient technological processes creates a very tense ecological situation in the Chelyabinsk region, which is one of the most industrial in Russia. The article presents the main environmental problems of the Chelyabinsk region and outlined ways to solve them.

Keywords: *environmental pollution, ecological rating, emissions, harmful substances, heavy metals, chronic diseases.*

Жаркова Анастасия Юрьевна — студентка Челябинского государственного университета. zharkova.98@bk.ru

Алпацкая Елена Геннадьевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. selena90@yandex.ru

УДК 659.3

А. Ю. Жаркова, Д. Х. Саликов

Челябинский государственный университет

Особенности взаимодействия органов государственной власти и средств массовой информации

В современном обществе заметно возрастает значение средств массовой информации (СМИ). Поэтому характер взаимодействия СМИ и органов власти играет все более важную роль при проведении долговременных государственных преобразований.

Ключевые слова: *государство, средства массовой информации, информационная политика, информационная сфера, сообщения для масс, реклама.*

Общественное мнение на сегодняшний день становится более активным и действенным регулятором политического процесса. СМИ отражают настроения населения и формируют общественное мнение. Поэтому информационная сфера становится одним из важнейших объектов государственного управления.

Средства массовой информации — это совокупность органов публичной передачи информации с помощью технических средств (телевидение, радио, газеты).

За счет пресс-служб, созданных в органах власти, осуществляются взаимодействие власти и СМИ. Основной формой взаимоотношений между ними является конструктивный диалог. Средства массовой информации обычно освещают работу органов государственной власти, являясь при этом посредником между обществом и государством. Сегодня СМИ являются для власти фактором постоянства и устойчивости. В то же время массмедиа ждут от государства свободы слова и финансовой поддержки, что является важнейшим стимулом их функционирования [1].

Ежедневно взаимоотношения органов государственной власти и СМИ регулируют: Конституция РФ, федеральные законы и распоряжения Правительства РФ.

Сегодня идет активное развитие всех сфер жизни общества. Это развитие носит как позитивный, так и негативный характер. Касается это и взаимоотношений средств массовой информации и органов государственной власти. Частые разногласия по поводу принимаемых решений, попытки убедить общество в правоте государства — то, из-за чего возникают конфликты между ними [3].

Виды конфликтов между властью и средствами массовой информации:

- «власть — власть» (инцидент между разными уровнями власти, в этом случае в конфликт втянуты государственные СМИ);
- «СМИ — СМИ» (разногласия между СМИ, представляющими разные уровни власти);
- «власть — СМИ» (высокое давление государства на СМИ с целью соблюдения законности и выражения собственных интересов и, наоборот, давление СМИ на власть для наибольшей объективности и прозрачности сведений) [2].

На сегодняшний день возникает большое множество проблем при взаимодействии органов власти и средств массовой информации. В первую очередь это социальные, экономические и правовые проблемы.

Рассмотрим подробнее социальные проблемы, которые, несомненно, являются одними из важнейших:

- отторжение у потребителя вызывает активное взаимодействие власти и СМИ;
- доверие потребителей к средствам массовой информации отсутствует;
- вынужденно замалчиваются и утаиваются многие проблемы вследствие взаимодействия государственной власти и СМИ;
- стремительные темпы развития «желтой» прессы [2].

Необходимо отметить, что большинство вышеперечисленных социальных проблем характерно не только для российских, но и для зарубежных СМИ. Решение данных проблем во взаимоотношениях органов власти и СМИ поможет усилить влияние пропагандистской функции СМИ, а также решить проблему наличия на рынке недоброкачественного контента (ложь, пошлость, грубость).

В заключение следует обратить внимание на то, что взаимоотношения власти и СМИ в современном обществе имеют множество форм и проблем. С целью улучшения взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций необходимо принять во внимание некоторые замечания и рекомендации: следует развивать и поддерживать позитивное взаимодействие органов государственной власти и средств массовой информации, потому что главная роль СМИ заключается прежде всего в том, что они представляют интересы народа, а значит, и каждого из нас перед властью, помогают обществу их формулировать и защищать. Поддержка и понимание общества, благополучие государства и собственное благополучие являются первостепенной целью органов власти, а для СМИ — стремление максимально полезно и эффективно для аудитории осуществлять свою деятельность.

Список литературы

1. Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания РФ. № 9 (493). Взаимодействие органов государственной власти со СМИ. — М., 2013.
2. Леонтьева, Л. С. Государственное управление информационными процессами : учеб. пособие для вузов / Л. С. Леонтьева. — Казань : Центр инновац. технологий, 2008. — 124 с.
3. Марков, Е. Л. Взаимодействие органов государственной власти и СМИ как фактор реализации информационной политики / Е. Л. Марков. — М., 2003. — 154 с.

A.U. Zharkova, D.H. Salikov

Peculiarities of Interaction of Government Authorities and Mass Media

In the modern society, the role and importance of the mass media (media) is noticeably increasing. Therefore, the nature of interaction between the media and government bodies plays an increasingly important role in the implementation of long-term state reforms.

Keywords: *state, mass media, information policy, information sphere, messages for the masses, advertising.*

Жаркова Анастасия Юрьевна — студентка Челябинского государственного университета. zharkova.98@bk.ru

Саликов Демьян Хамитович — кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. demca@mail.ru

УДК 32.019.5

А. Ю. Жаркова, А. Ю. Угоднова, Е. А. Трошкова
Челябинский государственный университет

Политические настроения студенчества накануне президентских выборов 2018 года

Статья базируется на материалах социологических исследований, проведенных в 2012, 2016 и 2018 годах. Дается характеристика уровня и форм политического участия студентов, рассматриваются их электоральная активность, отношение к политическому режиму и политическим лидерам.

Ключевые слова: *студенты, политическая активность, выборы президента, политический лидер, политический режим.*

Без широкого политического участия студенческой молодежи невозможно создание гражданского общества и правового государства. Политическая социализация обеспечивает сохранение и передачу политического опыта новым поколениям, преемственность политических институтов, норм, ценностей, стабильность политической системы. Для России сегодня принципиально важно поднять уровень политической культуры молодых людей, расширить область понимания ими своего места и роли в политическом процессе.

В этом плане большой интерес представляет исследование уровня и форм политического участия студентов в условиях модернизации общества. В период с 15 февраля по 13 марта 2018 года, накануне президентских выборов, нами был проведен анонимный опрос студентов факультета управления 1—4-го курсов. Обработано 135 анкет.

Абсолютное большинство респондентов сегодня оценивает уровень собственной политической активности как низкий (71,86 %) или средний (24,44 %). Среди причин, препятствующих политической активности молодежи, лидируют «отсутствие реальной политической силы, способной повлиять на политическую систему» (46,66 %), и, что близко по смыслу, «неверие в возможность перемен» (45,92 %). О предстоящих в марте президентских выборах наша аудитория была осведомлена (95,50 %), но о твердом намерении принять участие в голосовании заявили чуть больше половины опрошенных — 52,59 %; 22,22 % не собирались на них приходиться, остальные уклонились от однозначного ответа. Среди главных причин участия в голосовании назывались «неравнодушие к судьбе страны» и «гражданский долг». Основной мотив отказа от участия в выборах — предопределенность их результата.

Исследуя вопрос о формах участия в общественно-политической жизни, мы выявили характерные особенности вовлеченности студентов. Так, 31,11 % не принимают участия вообще ни в каких формах. Такой же процент опрошиваемых участвуют лишь в подписании петиций и обращениях. Голосуют на выборах органов власти различного уровня 37,77 %. В митингах, пикетах и демонстрациях участвуют только 20,74 % респондентов, а в деятельности профсоюзов и работе политических партий — по 6,66 %. Деятельность религиозных организаций не интересует нашу аудиторию. Такие показатели характеризуют низкую заинтересованность в политическом участии и отсутствие мотивов для саморазвития в этой области (рис. 1).

В контексте последних событий закономерно был задан вопрос об отношении студентов к внутренней политике российского руководства. Большая часть респондентов высказалась позитивно: ответы «одобряю» и «не вполне одобряю» в сумме составили 64,43 %. Негативную оценку дали 35,57 % (более трети) студентов. В ответе на вопрос об оценке внешней политики маятник также качнулся в сторону оптимистов («одобряю» — 37,78 %, «не вполне одобряю» — 40,74 %). Можно сделать вывод, что в целом студенческая молодежь удовлетворена политикой российского руководства.

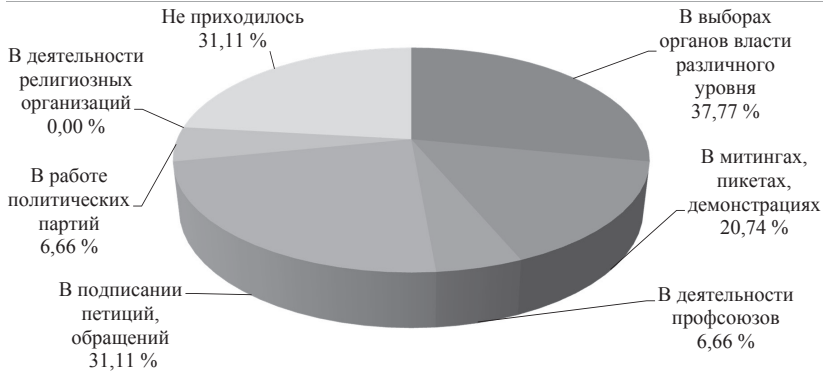


Рис. 1. Участие студентов в различных формах общественно-политической жизни

В ходе анкетирования студентам был задан тот же вопрос об отношении к воссоединению Крыма с Россией, что и накануне парламентских выборов 2016 года. Для более точного прояснения их позиций мы предложили четыре варианта оценки крымских событий:

1. Полностью поддерживаю присоединение (с этим согласились 54,80 % аудитории в 2016 году и 54,07 % в 2018 году).
2. Считаю, что присоединение навредило всем сторонам (7,90 % в 2016 году и 8,90 % в 2018 году).
3. Присоединение Крыма стоило России очень больших средств, и оно неоправданно (25,40 % в 2016 году и 25,18 % в 2018 году).
4. Присоединение Крыма укрепило положение России на международной арене (11,90 % в 2016 году и 11,85 % в 2018 году) [1. С. 144].

Ответы показывают, что за полтора года отношение студенческой аудитории к возвращению Крыма практически не изменилось: суммарно положительную оценку высказали $\frac{2}{3}$ опрошенных, что еще раз подтверждает поддержку политики российского руководства. Доля негативно оценивающих крымские события 2014 года превысила $\frac{1}{3}$.

Интересные результаты показал вопрос, предполагающий характеристику типажа национального лидера. Приоритетным качеством

вом главы государства стали способности к управлению: 74,07 % респондентов выбрали этот вариант, причем $\frac{3}{4}$ поставили его на первое место по важности. На втором месте по частоте выборов — образованность (73,30 %), с преобладанием вторых-третьих мест. Одинаковые доли респондентов — 31,85 % — отметили такие качества, как уверенность в себе, решительность и жесткость. Здесь также преобладают вторые-третьи места. Не лидирующим, но востребованным качеством оказались простота и открытость: 20,74 % выборов. Меньше всего студентов привлекают доброжелательность, интеллигентность, терпимость, религиозность, остроумие. Вырисовывается традиционный для нашей страны типаж авторитарного лидера, дающего отпор всяческого рода вызовам и угрозам.

Забегая вперед, мы задали следующий вопрос: «Если бы выборы президента РФ состоялись завтра, кого из кандидатов Вы бы поддержали?»

Самый высокий рейтинг среди студентов — у В. В. Путина, однако доля голосов, отданных за него в Челябинской области, существенно (на 24,86 %) превышает этот показатель. Накануне президентских выборов 2012 года В. В. Путину планировали отдать свой голос 41,5 % студентов нашего факультета, в 2018 году — 48,14 % [2. С. 235]. Правомерен вывод о том, что студенчество не является путинской целевой аудиторией. Президент обращается, скорее, к людям среднего и старшего возраста. Занявшие соответственно 2-е и 3-е места П. Н. Грудинин и В. В. Жириновский также получили среди студентов несколько меньшую поддержку, чем по области в целом, зато поддержка либеральных кандидатов (К. А. Собчак и Г. А. Явлинского) оказалась выше. Почти 20 % респондентов в момент опроса не определились с выбором и больше 10 % проголосовали бы за другого кандидата, не попавшего в официальный список (рис. 2).

Характеризуя состояние демократии в современной России, студенты выставили ей следующие оценки: негативные («1» и «2») — 34,81 %, посредственные («3») — 46,66 %, и только 18,53 % оценили ситуацию позитивно (на «4» и «5»). Считаем, что такие ответы связаны с пассивным поведением самих респондентов и невозможностью реализовать свои права в полной мере.

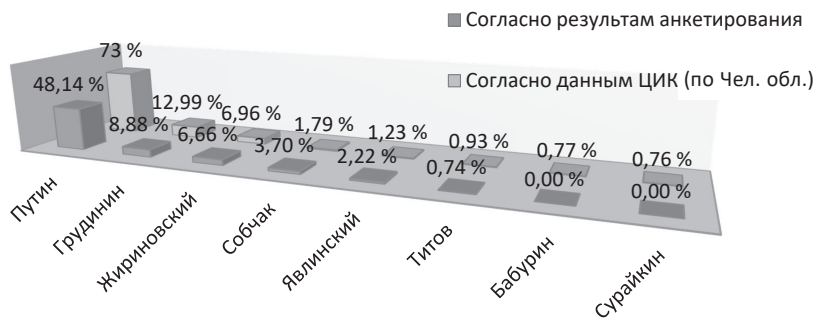


Рис. 2. Сравнительная диаграмма результатов анкетирования и официальных данных ЦИК по выборам Президента РФ 2018 года

Подводя итоги исследования, сделаем некоторые выводы. Во-первых, политическая вовлеченность студенчества как социальной группы остается по-прежнему недостаточной. Во-вторых, показательно отношение к главе государства и политическому режиму, уровень одобрения и поддержки которых среди студентов заметно ниже, чем в общей массе избирателей. На это стоит обратить внимание, ведь именно молодежь как наиболее активная и мобильная часть населения является движущей силой качественных преобразований нашего общества. Очевиден также запрос студенчества на новые лица в политике, которые способны запустить процесс назревших реформ в стране, придать ей новый импульс развития.

Список литературы

1. Трошкова, Е. А. Политическая вовлеченность студенчества в преддверии парламентских выборов / Е. А. Трошкова // Вестн. фак. упр. Челяб. гос. ун-та. — 2017. — № 1. — С. 142—145.
2. Трошкова, Е. А. Политические настроения студентов ЧелГУ накануне президентских выборов 2012 г. / Е. А. Трошкова, М. Б. Соснина // Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сб. науч. тр. VI Регион. науч.-практ. конф. — Челябинск : Энциклопедия, 2012. — С. 231—236.

A.U. Zharkova, A.U. Ugodnova, E.A. Troshkova

Students' Political Sentiments on the Eve of The Presidential Elections-2018

The article is based on research conducted in 2012, 2016 and 2018. The characteristic of level and forms of political participation of Chelyabinsk University students' is given, their election activity, the relation to a regime and political leaders is considered.

Keywords: *students, political participation, election activity, political leaders, political regime.*

Жаркова Анастасия Юрьевна — студентка Челябинского государственного университета. zharkova.98@bk.ru

Угоднова Анастасия Юрьевна — студентка Челябинского государственного университета. nastena98-12@mail.ru

Трошкова Елена Анатольевна — кандидат исторических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. elena_troshkova@bk.ru

УДК 314.7

А. Н. Жигарь

*Московский государственный технический университет
им. Н. Э. Баумана*

О миграционных процессах трудовых ресурсов

Статья посвящена миграционным процессам трудовых ресурсов на территории России. Анализируются основные причины трудовой миграции. Характеризуются экономические выгоды и издержки от миграции рабочей силы для стран-доноров и стран-реципиентов.

Ключевые слова: *рынок труда, трудовые ресурсы, миграция, мотивы миграции, страна-донор, страна-реципиент.*

Для динамичного развития экономики в условиях модернизации страна должна располагать существенным количеством трудовых

ресурсов. Более полное и эффективное использование трудовых ресурсов обеспечивается повышением уровня производства, его экономической эффективностью, качественным развитием всей социальной системы, основным элементом которой являются люди, их взаимодействия, отношения и связи.

Во второй половине XX века люди стали перемещаться через границы территорий, этот процесс назвали миграцией. В мировой экономике под миграцией трудовых ресурсов понимают переселение трудоспособного населения из одной страны в другую сроком более чем на один год.

Миграционные процессы бывают различного рода. По направлению миграцию делят на следующие виды: 1) внутренняя (между регионами внутри страны) и внешняя (переселение за границы страны); 2) иммиграция (въезд трудоспособного населения в страну из-за границы) и эмиграция (выезд трудоспособного населения за границу страны). По времени различают постоянную и временную миграцию. Одним из видов временных миграций является маятниковая миграция. Это достаточно распространенный вид миграций, который заключается в том, что люди совершают периодические поездки между населенными пунктами, например от места жительства до места работы. По характеру добровольности бывает добровольная и принудительная миграция.

Существует ряд экономических и неэкономических причин, которые способствуют миграции трудовых ресурсов. К неэкономическим относят политические, экологические, психологические, расовые, семейные, культурные, образовательные и религиозные причины. К экономическим — безработицу, разницу в уровне оплаты труда, причиной чего стали различия в уровне экономического развития стран.

Отток и приток населения отражаются на численности и составе населения, а следовательно, и на предложении рабочей силы. В результате миграции трудовых ресурсов страна-донор (страна, предоставляющая рабочую силу) и страна-реципиент (страна, принимающая рабочую силу) имеют ряд положительных и отрицательных последствий. Положительные последствия миграции для страны-донора проявляются в уменьшении конкуренции на рынке

труда, снижении безработицы, сокращении выплат пособий по безработице. Для перенаселенных стран-доноров плюсом миграции является уменьшение населения, сокращение количества людей, которым необходима переквалификация, снижение затрат на инвестиции в образование. К отрицательным последствиям относят отставание в научно-техническом развитии (оно происходит из-за оттока умов из страны), сокращение численности людей в малонаселенных пунктах. Положительным последствием для страны-реципиента является увеличение численности населения и трудовых ресурсов, благодаря чему происходит повышение конкурентоспособности страны. Из-за притока людей уменьшается количество вакансий на низкооплачиваемых и непрестижных работах. За счет прилива высококвалифицированных кадров исчезает необходимость в обучении новых кадров. К отрицательным последствиям относят рост конкуренции на тынке труда, нарастание социальной напряженности; появление зависимости от труда мигрантов.

По мере развития глобализации и интернационализации хозяйственной деятельности значение миграции трудовых ресурсов возрастает. Сейчас поток устремляется в Западную Европу, США и РФ.

Миграционные процессы в России носят сложный и противоречивый характер, на них оказывает воздействие множество факторов и условий. Проблема огромного притока иностранной рабочей силы, так называемых гастарбайтеров, волнует как чиновников, так и обычных граждан, представляющих экономически активное население. По данным «Российской газеты», по количеству иммигрантов Россия занимает 1-е место в Европе и 2-е место в мире после США [1]. В основном выбор иностранных рабочих падает на крупные города с высоким качеством материальной городской среды и большой вероятностью хорошего заработка. В последние годы существенно возросло число иммигрантов в Сибирском, Приволжском, Уральском, Северо-Западном федеральных округах.

Большинство стран осуществляют контроль трудовой миграции для того, чтобы из всего потока мигрантов получить наиболее востребованных для своей экономики работников. С этой целью во всех развитых странах созданы государственные органы, которые решают вопросы, связанные с перемещением иностранной рабочей

силы через национальные границы. Регулирование миграционных потоков и процессов трудовой миграции в РФ осуществляется Федеральной миграционной службой.

К началу XXI века иностранные рабочие превратились в весомый социально-экономический фактор: с одной стороны, они заполняют рынок низкоквалифицированной рабочей силой, с другой — содействуют оттоку денег из России, занимают рабочие места россиян, усугубляют криминогенную ситуацию и межэтническую напряженность.

Существуют различные мнения о влиянии экспатриантов на местное население. Одни исследователи отмечают негативное влияние иммиграции на рынок труда, другие — положительное. «На данный момент абсолютное большинство экономистов убеждены, что запланированный на ближайшую перспективу экономический рост, даже при реальном повышении производительности труда, невозможен без широкого пополнения трудовых ресурсов за счет миграции» [2]. Имеются исследования, показывающие незначительное воздействие иммиграции на безработицу и уровень зарплат. В связи с тем, что значительная часть населения трудоспособного возраста уезжает в регионы с более высоким уровнем жизни, освобождая рабочие места, гастарбайтеры занимают освободившиеся места, на которых не хочет работать местное население. То есть укрепление «иммигрантских экономических ниш» приводит к образованию зависящих от иностранного труда сфер экономики.

Профсоюзы видят в притоке иммигрантов одну из главных причин безработицы, вследствие чего правительство было вынуждено принять активные меры по стимулированию выезда иностранной рабочей силы на родину. Разработаны государственные программы по реэмиграции, в том числе «Программа профессиональной подготовки иммигрантов» (в ней было предложено обучать гастарбайтеров, чтобы побудить их вернуться на родину для получения там высокооплачиваемой и более престижной работы. Но данная программа не вызвала интереса у иностранцев, так как не было гарантии того, что по приезду на родину они найдут работу по профессии), «Программа экономической помощи странам с массовой эмиграцией трудовых ресурсов» (целью программы было открытие

более развитыми странами в менее развитых странах новых предприятий, которые создали бы новые рабочие места. Эта программа оказалась наиболее действенной, она позволила приостановить потоки эмиграции из Турции) и др. Однако большая часть этих программ оказалась безуспешной по причине того, что правительства экспортирующих трудовые ресурсы стран не заинтересованы в реэспорте, поэтому не предпринимают надлежащих усилий в этом направлении.

Таким образом, иммиграция трудовых ресурсов является существенной проблемой в РФ. Для урегулирования ситуации как на индивидуальном, так и на общественном уровне правительство должно проанализировать причины отрицательных последствий притока иностранной рабочей силы и подобрать наиболее подходящее решение. Это даст почву для процветания государства.

Список литературы

1. Дробот, Г. А. Глобальная миграция: факторы, последствия, регулирование, диаспоры / Г. А. Дробот // Соц.-гуманитар. знания. — 2012. — № 2. — С. 152—170.
2. Рыбаковский, Л. Л. Мировые миграции населения / Л. Л. Рыбаковский // Народонаселение. — 2015. — № 4. — С. 43—57.

A.N. Zhigar

Migration Of Labour Resources

The article is devoted to the migration processes of labour resources in Russia. The main causes of labour migration are analyzed. Economic benefits and costs of labour migration for donor and recipient countries are characterized.

Keywords: *labour market, labour resources, migration, motives of migration, donor country, recipient country.*

|| **Жигарь Александра Николаевна** — студентка Московского государственного технического университета им. Н. Э. Баумана (НИУ).
|| ovzigar@rambler.ru

УДК 347.1

А. А. Зайцева, Е. Н. Ефименко

Челябинский государственный университет

Проблемы защиты персональных данных в социальных сетях и мессенджерах

Рассмотрены персональные данные и их защита. Определена проблематика персональных данных в социальных сетях. Предложены оптимальные решения для отсутствия распространения и мошенничества персональных данных.

Ключевые слова: *персональные данные, защита персональных данных, социальные сети, мессенджеры, «пакет Яровой».*

В век цифровых технологий люди общаются с помощью различных социальных сетей и мессенджеров. Стало привычным делом рассказывать о себе в профиле: указывать полное настоящее ФИО, дату и место рождения, образование, семейное положение, место работы и т. д. Эти обстоятельства ставят под угрозу безопасность персональных данных.

Персональные данные — это любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу. Ряд авторов под персональными данными понимает фамилию, имя, отчество, год, месяц, дату и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессию, доходы, а также другую информацию [1—3]. С. С. Хачатурова упоминает термин защиты персональных данных как комплекс мероприятий организационно-технического характера, направленный на защиту сведений, относящихся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу, то есть субъекту персональных данных [5]. А. А. Бобылев в своей работе [1] дает определение оператору персональных данных: это государственный или муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели и содержание обработки персональных данных. Оператор несет ответствен-

ность за защиту персональных данных субъекта в соответствии с действующим законодательством РФ.

На сегодняшний день ежедневно используемым оператором являются социальные сети и мессенджеры. Также существуют категории, которые позволяют определять уровни разрешения обработки персональных данных для различных ситуаций. Подробное описание приводит указанный автор [1]:

- 1) ИСПДн-О (общедоступные) — обезличенные и (или) общедоступные персональные данные;
- 2) ИСПДн-И (иные) — персональные данные, позволяющие идентифицировать субъекта персональных данных;
- 3) ИСПДн-Б (биометрические) — персональные данные, позволяющие идентифицировать субъекта персональных данных и получить о нем дополнительную информацию, за исключением персональных данных, относящихся к категории 1;
- 4) ИСПДн-С (специальные) — персональные данные, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных и философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни.

Основной закон страны в ст. 23 гарантирует гражданам право на неприкосновенность частной жизни и тайну переписки. На основе этого важного конституционного полномочия принят Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». Целью этого федерального закона является «обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну». То есть государство гарантирует не только нераспространение личной информации, но и в случаях, предусмотренных законом, защиту данной информации.

20 июля 2016 года вступил в силу так называемый «пакет Яровой», состоящий из двух федеральных законов: от 6 июля 2016 года № 374-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О противодействии терроризму” и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части установления дополнительных мер противодействия терроризму и обеспечения общественной безопасности»; от 6 июля 2016 года № 375-ФЗ «О внесении изменений

в Уголовный кодекс Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации в части установления дополнительных мер противодействия терроризму и обеспечения общественной безопасности». Поправки, дающие правительству полномочия обязывать операторов связи хранить записи телефонных разговоров, SMS и интернет-трафик пользователей сроком шесть месяцев, вступят в силу 1 июля 2018 года. Различные организации, оказывающие услуги, теперь обязаны предоставить государству ключи шифрования. За такое нарушение следует административная ответственность — штраф 1 млн р. Это значит, что все действия, которые совершает гражданин через средства связи, Правительство не только может использовать, но и хранить. Так, например, содержание звонков будет храниться шесть месяцев, а информация о фактах приема, передачи, доставки и обработки сообщений и звонков — три года.

В данное «хранилище» будут входить:

- сведения о пользователе: логин, IP-адрес, время регистрации / прекращения регистрации;
- сведения регистрационной анкеты (если таковая есть);
- сведения об авторизации;
- сведения о платных услугах (идентификаторы платежной системы, валюта, сумма, номер транзакции и т. п.).

В распоряжении нашего государства может находиться любая личная информация, которая проходит через Интернет. Отметки геолокации, фото, переписки, чеки — все это будет храниться около трех лет.

В настоящее время правоохранительными органами для выполнения функциональных задач (борьба с преступностью и терроризмом) в рамках действующего законодательства Российской Федерации внедрены и активно используются:

- прослушивание телефонных разговоров, СМС любых абонентов (в рамках оперативных разработок и расследования уголовных дел);
- интернет-трафик любого конкретного абонента: видео-, аудиофайлы, соцсети и т. д. (в рамках оперативных разработок и расследования уголовных дел);

- потоковый контроль 100 % абонентов мобильных переговоров и СМС, по ключевым словам (бомба, террор и др.; проводит радиочастотный центр Роскомнадзора);
- потоковый контроль всего интернет-трафика (проводит радиочастотный центр Роскомнадзора) [5].

В то же время ни следственные, ни оперативные работники не имеют технической возможности через сотовых операторов прослушивать переговоры, осуществляемые через мессенджеры WhatsApp, Telegram или просматривать сообщения.

На сегодняшний день общественность разделилась: часть людей считает, что любой мессенджер обязан предоставлять информацию о необходимых пользователях по решению суда, другая часть — что социальные сети должны хранить конфиденциальность до последнего, не выдавая личные данные любых зарегистрированных людей. Резонансом стал используемый на территории России Telegram, который отказался предоставлять ключи шифрования своих пользователей по решению суда и по запросу правоохранительных органов. Роскомнадзор официально начал блокировать IP-адреса с 16.04.2018, хотя приложение до сих пор остается рабочим благодаря различным «обходным путям»: прокси-сервисам и VPN. Вопрос о предоставлении мессенджером персональных данных всех пользователей остается открытым. Однако будет более правильным предоставлять информацию только определенных лиц и только по решению суда.

Рациональных способов защиты персональных данных от рук мошенников может быть несколько. Одним из самых простых является отсутствие полной информации о пользователе. В некоторых социальных сетях ее можно скрывать, чтобы остальные не могли воспользоваться при открытом доступе. Однако при взломе информация может стать доступной злоумышленникам. Также лучше всего отказаться от передачи важных (конфиденциальных) сообщений через социальную сеть «ВКонтакте», почту mail.ru и yandex.ru, мессенджеров Viber и Skype. Данные приложения наиболее уязвимы при взломе и чаще остальных замечены при утечке информации. Не менее важным шагом будет использование проверенных мессенджеров. По некоторым источникам, такими являются WhatsApp, Signal;

для переписки лучше создать почтовый ящик на gmail.com. Осуществляя любые покупки в Интернете через электронную систему, необходимо быть уверенным в достоверности сайта/приложения. Если присутствует неуверенность в надежности источника, следует отказаться от покупки.

Операторы персональных данных должны четко сохранять конфиденциальность информации своих клиентов. А пользователям, в свою очередь, стоит оставаться бдительными, учитывать рекомендации и стараться не передавать важные сведения через сети, так как возможна угроза их распространение третьим лицам.

Необходимо помнить, что информация, попавшая в руки мошенников, была представлена самим пользователем в своем профиле. Стоит неоднократно проверять данные для ввода, чтобы в случае утечки не пострадала не только репутация, но и безопасность самого пользователя.

Список литературы

1. Бобылев, А. А. Определение уровня защищенности персональных данных и требования по их защите / А. А. Бобылев // Вестн. науч. о-ва студентов, аспирантов и молодых ученых. — 2015. — № 3. — С. 17—20.
2. Власенко, Е. С. Защита персональных данных / Е. С. Власенко, Ю. В. Маркелова // Инновац. вектор развития науки. — 2014. — С. 58—62.
3. Колупаев, Д. М. Защита персональных данных касается всех и каждого / Д. М. Колупаев // Налоговая политика и практика. — 2011. — № 8. — С. 54—55.
4. Станскова, У. М. Проблемы защиты персональных данных в трудовых отношениях / У. М. Станскова // Вестн. УРФО. Безопасность в информ. сфере. — 2012. — № 3-4. — С. 37—45.
5. Хачатурова, С. С. Персональные данные под защиту! / С. С. Хачатурова // Междунар. журн. приклад. и фундамент. иссл. — 2016. — № 5-4. — С. 666—668.

A.A. Zaitseva, E.N. Efimenko

Problems of Protection of Personal Data in Social Networks and Messengers

The article considers personal data and their protection. Identification of the problem of personal data in social networks. The best solutions for the absence of distribution and fraud of personal data are offered.

Keywords: *personal data, protection of personal data, social networks, messengers, Spring package.*

Зайцева Анна Александровна — студентка Челябинского государственного университета. 79511207069@yandex.ru

Ефименко Евгения Николаевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. jane_ef@mail.ru

УДК 352

Н. К. Касаткина, Д. А. Фомина, В. А. Грищук

Челябинский государственный университет

О проблемах организации процесса стратегического планирования муниципального образования (на примере города Челябинска)

Статья посвящена анализу проблем, существующих в организации процесса стратегического планирования в городе Челябинске. Предложены варианты и мероприятия для решения выявленных проблем.

Ключевые слова: *стратегическое планирование, стратегия, муниципальное образование, органы местного самоуправления, бизнес-сообщество.*

28 июня 2014 года был принят закон № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», направленный

на внедрение в государственное и муниципальное управление принципов стратегического планирования. Данный закон определил полномочия органов власти в области стратегического планирования, ввел в действие законодательные принципы организации системы стратегического планирования, а также обозначил задачи в области стратегического планирования территорий [3. С. 71]. Он не только позволил расширить функции по стратегическому планированию и управлению на уровне страны и регионов, но и придал новый импульс этой работе в муниципальных образованиях [1. С. 122].

Развитие муниципального образования трудно представить себе без разработки стратегии [2].

Стратегическое планирование предполагает учет влияния внешней среды на современное и будущее состояние муниципального образования, его сильных и слабых сторон (недостатков и преимуществ) и активное использование этой информации для определения стратегии развития [4. С. 31].

В организации процесса стратегического планирования Челябинского городского округа существуют некоторые проблемы и ограничения.

Так, например, дефицит финансовых ресурсов местного бюджета во многом затрудняет возможности города ставить и решать глобальные стратегические цели и задачи.

Одной из сложностей при стратегическом планировании является нехватка собственных источников доходов и необходимость в поисках дополнительных средств бюджета или других инвестиций.

Так, с учетом корректировок в течение 2016 года доходная часть бюджета города Челябинска составила 30 690,5 млн р., в том числе безвозмездные поступления от других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации — 20 898,1 млн, что составило 68,1 % общего объема по расходам — 31 959,3 млн р. Размер дефицита бюджета составил 1268,8 млн р. Для сравнения: в 2016 году размер дефицита бюджета составил в 2,1 раза больше запланированного дефицита (план — 597,0 млн р.) [5].

Также одной из проблем в процессе стратегического планирования развития города Челябинска является неэффективная органи-

зация взаимодействия между всеми существующими участниками процесса развития муниципалитета.

По нашему мнению, крайне важным моментом, способствующим решению данной проблемы, является создание координационно-аналитического центра управления стратегическим развитием города в прямом и непосредственном подчинении главы города. Численность работников такого центра должна определяться в соответствии с основными направлениями развития Челябинского городского округа, которые требуют особых подходов к решению таких задач, как развитие экономики, развитие человеческого потенциала и развитие экологии.

Стоит отметить, что работа в рамках реализации стратегии и отдельных программно-целевых проектов является достаточно объемной, поэтому она не может быть выполнена силами только специалистов центра. Поэтому с целью выполнения работ по развитию города Челябинска нужно создавать временные проектные группы, в состав которых необходимо включать представителей различных областей науки, специалистов структурных подразделений исполнительно-распорядительного органа. Участниками тематических комиссий по отработке подготовленных решений могут выступить представители бизнес-сообщества и рядовые жители города.

Также стоит обратить внимание на то, что многие наиболее острые проблемы следует решать при участии властей регионального и федерального уровней. Среди инструментов такого взаимодействия необходимо отметить:

- создание согласительных комиссий, в состав которых войдут руководители различных уровней власти для решения наиболее важных задач, определенных в стратегии;
- составление протоколов о намерениях между администрацией города Челябинска и теми региональными или федеральными структурами, без поддержки которых реализация планов развития будет невозможной или крайне затрудненной;
- составление договоров о сотрудничестве и совместной деятельности между подразделениями различных уровней власти;

- формирование социального партнерства и связей с общественностью.

Также достаточно серьезной проблемой в организации процесса управления развитием Челябинска является малоактивная гражданская позиция общественности.

Стоит отметить, что успешная реализация планов и программ развития города Челябинска возможна только при использовании ресурсов гражданского общества.

Определенное представление об уровне включенности населения города Челябинска в деятельность общественных организаций и НКО дают данные социологического опроса. Жителям города был предложен вопрос: «Если Вы участвуете в деятельности общественных организаций, в общественных движениях и акциях, отметьте, пожалуйста, в каком качестве». Результаты социологического опроса представлены в таблице¹ [6].

Результаты социологического опроса о включенности жителей города Челябинска в деятельность общественных организаций

Включенность жителей города Челябинска в деятельность общественных организаций	Результаты опроса
– являются членом одной общественной организации	9,4 %
– состоят в обществе по интересам	3,9 %
– участвуют в гражданских инициативах, акциях, мероприятиях	3,9 %
– участвуют в социальных движениях	1,7 %
– являются членами нескольких общественных организаций	1,4 %
– не принимают участия ни в чем	66,1 %
– затруднились ответить	8,8 %

Исходя из данных таблицы, более половины опрошенных жителей города Челябинска не принимают участия в общественной жизни города.

¹ О стратегии развития города Челябинска до 2020 года [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации. — URL:<http://docs.cntd.ru/document/432948268>.

К сожалению, необходимо отметить, что жители Челябинска не получают почти никакой информации о реализации «Стратегии Челябинска 2020».

Стоит указать, что институт гражданского общества в Челябинском городском округе на сегодняшний день не образует полноценную и эффективную общественную среду. Решить данную проблему возможно за счет создания благоприятных условий для развития общественных структур, например информационных, правовых, экономических. Органам местного самоуправления — администрациям города и районов, депутатскому корпусу — необходимо защищать законные интересы населения муниципалитета и способствовать организации взаимодействия между государственными и муниципальными институтами власти [6. С. 82].

В организации процесса управления развитием муниципалитета нужна обратная связь с разработчиками программ развития, чтобы осуществлять корректировку тех или иных разделов, мероприятий.

Для осуществления обратной связи по основным направлениям реализации поставленных задач необходимо:

- формирование значительного объема публикаций в местной прессе, выступлений на радио и телевидении, посвященных направлениям развития города;
- более эффективная работа сайта администрации города;
- проведение ежегодных конференций, посвященных ходу реализации программ развития города.

Таким образом, в организации процесса стратегического планирования в городе Челябинске существуют некоторые проблемы, связанные с ограниченностью бюджетных ресурсов, неэффективной организацией взаимодействия между участниками данного процесса и осуществлением обратной связи с разработчиками программ развития, а также с низкой гражданской позицией общественности.

Список литературы

1. Грищук, В. А. Методы разработки программ стратегического развития муниципальных образований / В. А. Грищук // Совершенствование механизмов взаимодействия региональной власти, органов местного самоуправления и населения : материалы межрегион. науч.-практ. конф., посвящ. 80-летию образования Новосиб.

обл., Новосибирск, 26—27 сент. 2017 г. : в 3 ч. Ч. 1 / под науч. ред. Е. А. Белой. — Новосибирск : Изд-во СибГС, 2017. — С. 122—131.

2. Гришук, В. А. Стратегическое планирование в муниципальном образовании : учеб. пособие / В. А. Гришук. Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2016. — 119 с.

3. Рой, О. М. Роль стратегического планирования в развитии муниципальных образований / О. М. Рой // Мест. самоупр. — 2015. — № 4. — С. 71—78.

4. Колмакова, Е. М. Пространственное развитие региона в контексте стратегии социально-экономического роста / Е. М. Колмакова, И. Д. Колмакова, Н. А. Дегтярева // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2018. — № 3 (413). — С. 30—37.

5. Комплексный аналитический доклад «Итоги социально-экономического развития города Челябинска за 2016 год» [Электронный ресурс] // Сайт Администрация города Челябинска. — URL: <https://cheladmin.ru/ru/oficialnaya-informaciya/ekonomika/socialno-ekonomicheskoe-razvitie-goroda-chelyabinska> (дата обращения 25.03.2018).

6. Колмакова, Е. М. Потенциал и ограничения реализации пространственно-инвестиционно-инновационной модели роста региона / Е. М. Колмакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2014. — № 21 (350). — С. 82—86.

N.K. Kasatkina, D.A. Fomin, V.A. Grischuk

On Problems in the Organization of the Process of Strategic Planning of Municipal Education (on the Example of Chelyabinsk)

The article is devoted to the analysis of problems existing in the organization of the strategic planning process in the city of Chelyabinsk. Options and measures are proposed to solve the identified problems.

Keywords: *strategic planning, strategy, municipal formation, local government bodies, business community.*

|| **Касаткина Надежда Константиновна** — студентка Челябинского государственного университета. nadek1996_11@mail.ru

Фомина Дарья Александровна — студентка Челябинского государственного университета. darya.fomina.1996@mail.ru

Гришук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. vova_303@mail.ru

УДК 504.062

Е. В. Колесник

Южно-Уральский государственный университет

Результаты Года экологии в Челябинской области

Статья посвящена анализу экологических проблем Челябинской области, решение которых предусмотрено планом Правительства РФ 2017 года, в рамках проведения Года экологии в Российской Федерации. Выполнено сопоставление мероприятий плана, утвержденного Правительством РФ, и отчета Министерства экологии Челябинской области за 2017 год. Определены направления проводимой в области экологической политики, по которым достигнуты наиболее значимые результаты.

Ключевые слова: *Год экологии, Челябинская область, экологические мероприятия, план Правительства РФ.*

Указом Президента РФ от 5 января 2016 года № 7 в России 2017 год был объявлен Годом экологии. Распоряжением Правительства РФ от 2 июня 2016 года № 1082-р был утвержден план экологически ориентированных мероприятий, включавший следующие основные направления:

1. Совершенствование законодательства.
2. Переход на наилучшие доступные технологии.
3. Совершенствование управления отходами.
4. Особо охраняемые природные территории.
5. Охрана водных ресурсов.
6. Охрана лесных ресурсов и лесовосстановление.

Челябинская область входит в число регионов страны с наиболее сложной экологической ситуацией, поэтому ожидания от Года

экологии у ее жителей были связаны с надеждами на решение наиболее острых экопроблем региона.

В утвержденном Правительством РФ плане непосредственно для Челябинской области были предусмотрены мероприятия (см. таблицу).

Мероприятия, утвержденные Правительством РФ по Челябинской области, в рамках проведения Года экологии

Мероприятие	Ответственные исполнители
Разработка проекта рекультивации городской свалки, Челябинск	Администрация города Челябинска
Создание и ведение системы сводных расчетов загрязнения атмосферного воздуха Челябинска	Правительство Челябинской области
Реконструкция сероулавливающих установок в аглоцехе ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»	Магнитогорск; Челябинская область; ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»
Реконструкция газоочистной установки двухваннового сталеплавильного агрегата в электросталеплавильном цехе ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»	Магнитогорск; Челябинская область; ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»
Строительство системы аспирации литейного двора доменной печи № 10 в доменном цехе ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»	Магнитогорск; Челябинская область; ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»
Установка очистки элюатов участка химводоподготовки теплосилового цеха ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»	ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»; Челябинск; Челябинская область
Установка регенерации азотно-плавиковых кислых растворов теплосилового цеха № 5 ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»	ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»; Челябинск; Челябинская область
Внедрение комплекса регенерации сернокислых отработанных травильных растворов цехов № 1 и 5 ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»	ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»; Челябинск; Челябинская область

Окончание табл.

Мероприятие	Ответственные исполнители
Техническое перевооружение бензольного отделения с закрытием цикла воды конечного охлаждения коксового газа в цехе улавливания № 2 ООО «Челябинский завод по производству коксохимической продукции»	ООО «Челябинский завод по производству коксохимической продукции»
Текущие и капитальные ремонты газоочистных и аспирационных систем ООО «Челябинский завод по производству коксохимической продукции»	ООО «Челябинский завод по производству коксохимической продукции»
Строительство объектов, снижающих влияние загрязненного стока с территории Карабашского городского округа на качество воды Аргазинского водохранилища	Правительство Челябинской области
Текущие и капитальные ремонты сетей водоснабжения, резервуаров технической воды, а также сетей водоотведения	ООО «Челябинский завод по производству коксохимической продукции»
Создание особо охраняемых природных территорий регионального значения, включающих озера Кисегач и Еловое	Правительство Челябинской области

На основе отчета Министерства экологии Челябинской области за 2017 год проведем сравнительный анализ с целью определения степени выполнения намеченного плана.

Из отчета следует, что общий объем финансирования реализованных на территории Челябинской области мероприятий плана, утвержденного Правительством Российской Федерации, составил 7282,02 млн р., в том числе за 2017 год — 2102,12 млн, из них 163,10 млн — из федерального бюджета, 15,64 млн — областного бюджета, 1923,38 млн р. — внебюджетных средств¹.

¹ Отчет о курируемой отрасли Министерства экологии Челябинской области за 2017 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства экологии Челябинской области. — URL: <http://www.mineco174.ru/htmlpages/Show/Planraborty> (дата обращения 10.04.2018).

Реализованные мероприятия были направлены:

- на снижение загрязнения атмосферного воздуха (более 20 мероприятий);
- предотвращение загрязнения водных объектов, охрану ООПТ, растительного и животного мира;
- осуществление перехода на новую систему обращения с отходами, где большое внимание уделяется вопросам создания современных объектов по обращению с ТКО, сортировки ТКО и рекультивации Челябинской городской свалки;
- формирование экологической культуры населения Челябинской области.

Экологический эффект от выполненных мероприятий оценивается следующими достигнутыми показателями:

- сокращены выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух на 26,3 тыс. т/год;
- снижены объемы загрязненного стока в водные объекты от предприятий области на 12,23 тыс. т/год;
- снижено потребление свежей технической воды на 0,28 тыс. куб. м/сут.;
- снижены сбросы в ливневый коллектор на 0,79 тыс. куб. м/сут.;
- проведено лесовосстановление на площади 3908,0 га, из них посадка леса на 2264,1 га, а также в рамках всероссийских акций объем посадки древесных и кустарниковых пород на площади 151 га составил 1,273 млн шт.;
- выявлено 369 случаев незаконной рубки древесины объемом 4700 куб. м в результате осуществления 14 636 рейдов; привлечены к уголовной ответственности 62 чел., к административной — 119;
- очищены территории от бытового мусора на общей площади 52,3 га, в том числе на землях лесного фонда на площади — 21,4 га;
- проведен агротехнический уход за лесными культурами на площади 19 га;
- заготовлено лесосеменное сырье в количестве 487 кг;
- проведено 73 мероприятия в образовательных учреждениях (экологические занятия, лекции, открытые уроки); в них

приняли участие более 2000 чел., в том числе 338 членов школьных лесничеств Челябинской области;

- проведено 5 областных мероприятий по формированию экологической культуры обучающихся, в которых приняли участие более 38 300 обучающихся¹.

Наиболее заметных результатов в решении экологических проблем Челябинской области в 2017 году удалось достичь по вопросам обращения с ТБО. Челябинский городской полигон ТБО, один из старейших в стране, давно исчерпал свои резервы по приему мусора. Просуществовав 68 лет, наконец с начала 2018 года он вступил в процесс рекультивации. Сейчас объем мусора на полигоне оценивается в 64 млн куб. м, а высота гор достигает 37 м². Помимо своих гигантских размеров челябинский полигон уникален еще и тем, что расположен в одном из жилых районов города, в непосредственной близости от жилых массивов.

В 2017 году завершено проектирование необходимых объектов для обращения с ТБО, проведены общественные слушания по строительству полигона ТБО, подготовлена необходимая проектная документация, которая направлена на государственную экологическую экспертизу.

Строительство объектов, которые должны изменить привычный цикл обращения с ТБО на более современный с отдельным сбором и переработкой мусора, планируется начать в 2018 году после получения разрешительных документов и заключений государственных экспертиз. Министерством экологии Челябинской области проведены инженерные изыскания на земельных участках под строительство мусороперегрузочных станций в Челябинске и начаты инженерные изыскания земельного участка планируемого под размещение нового полигона ТКО в Сосновском районе.

Благодаря разработанным на федеральном уровне мероприятиям и выделенным на их реализацию средствам Год экологии позволил

¹ Отчет о курируемой отрасли Министерства экологии Челябинской области за 2017 год...

² См. информационный портал «Челябинский обзор» (<https://ob-zor.ru/gorodskaya-sreda/s-1-yanvaryaya-2018-go-goda-nachinaetsya-poetapnoe-zakrytie-gorodskoy-svalki>).

приступить к решению ряда «застарелых» экологических проблем Челябинской области, в первую очередь в области захоронения и обращения с ТБО, а также по некоторым другим проблемным направлениям: от восстановления лесонасаждений до состояния окружающей среды.

E.V. Kolesnik

The Results of the Year of Ecology in Chelyabinsk Region

The article is devoted to the analysis of environmental problems of the Chelyabinsk region, the solution of which is provided by the plan of the Russian Government in 2017, in the framework of the year of ecology in the Russian Federation. A comparison of the activities of the plan approved by the Government of the Russian Federation and the report of the Ministry of ecology of the Chelyabinsk region for 2017 was made the directions of the environmental policy were Determined, which achieved the most significant results.

Keywords: *the Year of the environment, Chelyabinsk region, Environmental Activities Plan of the Russian Federation Government.*

|| **Колесник Елизавета Вячеславовна** — студентка Южно-Уральского государственного университета (НИУ). elizabethkolesnik@yandex.ru

УДК 331.104

Е. Ю. Косенко, Л. В. Прохорова
Челябинский государственный университет

Применение аспектов теории поколений при разработке системы мотивации персонала

Статья посвящена вопросам мотивации персонала на основе применения теории поколений. Раскрыты особенности каждого поколения, основные черты и ценности. Рассмотрена мотивация персонала каждого поколения. Выделены четыре основных архетипа, сменяющих друг друга каждые 20 лет. Аналогия между поколениями

помогает понять причины поведения людей, что ими движет, что может мотивировать.

Ключевые слова: *теория поколений, мотивация, персонал.*

В условиях рыночной экономики, сильной конкурентной борьбы очень важным становится качество предоставляемых услуг. Особое внимание при этом уделяется персоналу. Менеджеры многих компаний много работают над развитием, мотивацией персонала. Ведь именно грамотно мотивированный персонал является ключом к процветанию компании [1]. Именно внутреннее желание работать, развиваться ценится все выше. Сейчас активно исследуются различные теории мотивации, идет поиск «волшебного ключика», который зажжет внутренний огонь человека, но постепенно приходит понимание: многообразие подходов к мотивации является лишь отголоском того, что человек уникален, индивидуален, имеет свою жизненную историю, опыт, желания и стремления. Существует закономерность: люди определенного возраста имеют общие черты поведения. Так, на ценности подрастающего поколения оказывают влияние внешние условия, знаковые события, происходящие в стране.

Поколение — это группа людей, объединенных датой рождения и общими историческими тенденциями и событиями (политическими, экономическими и социальными) [2].

Теория поколений появилась в 1991 году на стыке нескольких наук. Основателями этого учения сегодня принято считать Нейла Хоува — экономиста и специалиста в области демографии, а также Уильяма Штрауса — историка, писателя и драматурга. Оба они практически одновременно и, как считается, независимо друг от друга, взялись за изучение давно известного «конфликта», с древности исследуемого философами, литераторами и прочими представителями умственного труда.

Исследования в данной области показали интересный факт: оказывается, поколенческий конфликт совершенно не связан с возрастными противоречиями. По достижении возраста своих родителей дети действуют, мыслят, страдают, творят, потребляют, работают и вообще живут иначе. Проанализировав историю США, Хоув

и Штраус сумели выявить периоды, в течение которых большинство людей вне зависимости от разницы в возрасте оказываются носителями сходных ценностей.

Объектом исследования теории поколений на Западе был средний класс. Промежуток времени, в течение которого рождаются представители одного поколения, составляет около 20 лет.

Официальная поколенческая классификация в России имеет следующий вид:

- 1900—1923 — поколение GI;
- 1924—1942 — молчаливое поколение;
- 1943—1965 — поколение бэби-бумеров;
- 1965—1984 — поколение X;
- 1984—2000 — поколение Y;
- 2000—2020 — поколение Z [3].

Величайшее поколение

Формирование ценностей поколения происходило до 1930-х годов. На них повлияли такие знаковые события, как война, революция и бурное развитие промышленности. Вера в свое будущее — вот основная черта данного поколения.

Молчаливое поколение

На формирование ценностей молчаливого поколения повлияли такие события, как Великая Отечественная война, сильнейший голод в 1920—30-х годах, Сталин и культ его личности, многочисленные доносы и репрессии. Представители данного поколения очень бережливы и трудолюбивы. Также для них свойствен высокий уровень патриотичности. Полное беспрекословное подчинение и уважение к старшему по должности отличает «молчаливых».

Только в семье, в узком кругу поколение «молчаливых» чувствовало себя свободно, полноценно. Можно было обсуждать разные вопросы, проблемы, про которые не обсудишь больше нигде, кроме дома. И, как вывод, взгляд «молчаливых» устремлен во внутренний мир.

Поколение бэби-бумеров

Поколение бэби-бумеров начало появляться в послевоенное время. Они видели, как изменяется мир, прошли индустриальную революцию, развитие коммуникаций и технологий. На Западе на формирование ценностной ориентации влияли такие исторические события, как убийства Кеннеди и Мартина Лютера Kinga, вьетнамская война. Что же касается представителей бэби-бумеров в России, то на них повлияли такие события, как «оттепель», они хорошо помнят распад СССР. Они учились в школе, когда был запущен первый искусственный спутник. В работе бэби-бумеры описываются как трудоголики, командные игроки; работают с усердием, предпочитают обсуждать вопросы лицом к лицу. Для них необходимо быть ценным и узнаваемым сотрудником. Бэби-бумеры считают опыт бесценным. Для них важна строгая иерархия. Они не приемлют гибкий график работы. В работе очень последовательны и бюрократичны. Бэби-бумеры имеют высокую степень лояльности к организациям, в которых работают.

Поколение X

Поколение X — это дети бэби-бумеров. Они появились во время смещения социальных ценностей, их иногда называют «с ключом на шее» из-за снижения надзора со стороны взрослых, по причине того, что матери много времени проводили на работе, во-первых, а, во-вторых, из-за увеличения числа разводов. Это послужило тому, что они многое учились делать самостоятельно. На поколение X повлияли такие события, как окончание холодной войны, перестройка, переход к рыночной экономике. Они также характеризуются как поколение с высоким уровнем скептицизма. «Иксы» стали свидетелями появления компьютеров, Интернета, поэтому в рабочей среде им не составляет сложности пользоваться разными технологиями. Привычные к самостоятельности с детства, они выросли в надежде на собственные силы, поэтому в работе предпочитают автономию и независимость. Мотивируют их изменения, риск и ответственность. «Иксы» привязаны к семье, часто предпочитая ее работе, с неохотой задерживаются и не берут выполнение заданий на выходные. Также они характеризуются меньшей

лояльностью нежели бэби-бумеры, и готовы менять место работы, чтобы удовлетворить потребность в развитии. Это связано с влиянием экономического кризиса 1997 года, доверие к стабильности в организациях было утеряно.

Поколение Y

Поколение Y, или «Миллениумы», родилось с 1980 по 2000 год. Они выросли в межкультурной среде. Они высокотехнологичны, самоуверенны, полны энтузиазма, с легкостью работают в сетях и ориентированы на достижение целей. «Миллениумы» — самые образованные среди поколений.

Как и «иксы», поколение Y выросло в семьях с двойным доходом. Многие из них росли, редко видя родителей, пока те работали вдали от дома. Это послужило возникновению тесных семейных связей. С помощью технологий «миллениумы» заводят и укрепляют отношения. Они стали свидетелями появления мобильной связи. Родители старались дать им лучшее образование, побуждали своих детей рисковать и участвовать в различных состязаниях, заставляли их надеяться на лучшее, несмотря на давление и сильных соперников. Родители никогда не упускали возможность поощрить усилия ребенка к достижению целей. Дети имели возможность выражать свое мнение, его слышали и уважали. В рабочей среде «миллениумы» ожидают того же от руководителей. Им необходимо ощущать поддержку, веру в то, что их мнение важно, и в то, что их усилия будут оценены. Часто они начинают бунтовать, идут против системы, когда понимают, что на них закрыли глаза. Поколению Y важнее развитие, поиск новых возможностей, нежели денежное вознаграждение. Им интересны креативность и инновационность в работе. Пользуясь технологиями, они с легкостью находят любую информацию в пару кликов. Для «миллениумов» интересна работа в команде, и они готовы разделить вознаграждение. Родители давали им огромные возможности для развития, и сейчас «миллениумы» ждут этого от руководителей. Поколение Y ценит свое время и предпочитает гибкий график работы либо выбирает фриланс.

Поколение Z

Рожденные в 2000-х начинают заполнять рабочее пространство. Об уникальности данного поколения известно крайне мало. Они растут в эпоху глобализации и свободы, в эру экономического спада и безработицы. Технологии заполняют их жизнь с момента рождения, они всегда «на связи». Интернет, мобильные телефоны, социальные сети — это мир поколения Z. Все это делает их очень материально зависимыми. Это привело к тому, что представители данного поколения предпочитают довольствоваться исключительно своими гаджетами. Ведь они могут изучать мир, кликая на страницы Интернета. Основная проблема данного поколения заключается в обилии доступной информации при абсолютном неумении ею пользоваться. Им нужна свобода в самовыражении, но что с ней делать, они не знают. Поколение Z способно решать сразу несколько задач, они пишут, читают, смотрят, изучают, слушают одновременно, что приводит к снижению концентрации. Исходя из этого в будущем работодатели могут столкнуться с проблемой наличия компетентных сотрудников на управляющие должности.

Таким образом, говоря о мотивации персонала, нельзя не сказать о том, что она будет разной у представителей разных поколений (табл. 1).

Таблица 1

Мотивирующие факторы для различных поколений

Поколение	Мотивация
Величайшее поколение	Продвижение по службе Выполнение ответственных заданий Постановка долгосрочных целей Командная работа
Молчаливое поколение	Патернализм Признание Финансовое стимулирование
Бэби-бумеры	Премии/бонусы Продвижение по службе Публичная благодарность Обед с генеральным директором

Окончание табл.

Поколение	Мотивация
Поколение X	Выполнение сложных и ответственных заданий Свобода в работе Постановка долгосрочных целей Привлечение сотрудника к стратегическим задачам компании Социальный пакет Подарки детям сотрудников на Новый год
Поколение Y	Гибкий график работы Креативность в работе Вклад в развитие сотрудников (тренинги, семинары, курсы повышения квалификации) Повышение по службе Проектная работа Справедливое вознаграждение Дополнительное образование (английский и т. п.)

Вопрос о том, как мотивировать поколение Z, еще не изучен, проведено крайне мало психологических и социологических исследований, тестирований, и на данный момент является актуальным для большинства компаний, так как сейчас это выпускники вузов, а завтра они сотрудники.

Согласно теории поколений, существует цикличность в поколениях, и каждые 80 лет циклы совпадают. Выделяется четыре основных архетипа, сменяющих друг друга каждые 20 лет (табл. 2).

Таблица 2

**Основные архетипы поколений,
сменяющих друг друга каждые 20 лет**

№	Поколения	Архетипы
1	Величайшее поколение	Герои
2	Молчаливое поколение	Художники
3	Бэби-бумеры	Пророки
4	Поколение X	Странники
5	Поколение Y	Герои
6	Поколение Z	Художники

Так, уже сейчас можно проследить аналогию между «молчаливыми» и поколением Z. Становление поколения Z происходит во времена стабильности, страна выходит из кризиса, а власть становится все более крепкой. Эти поколения объединяет направленность на себя, умение понимать и думать (как следствие, идет расцвет науки и изобретательства), умение воплотить это в реальность, та же экономность (как следствие экономического кризиса).

Данная теория помогает понять причины поведения людей, что ими движет, что может мотивировать. Обладая этим знанием, можно разработать эффективную мотивационную систему, которая охватывала бы персонал разного возраста.

Список литературы

1. Колмакова, И. Д. Теория социально-трудовых отношений : учеб. пособие / И. Д. Колмакова. — Челябинск, 2010. — 137 с. — (Классическое университетское образование).
2. Козлова, А. М. Организационное поведение для руководителей / А. М. Козлова. — М. : Директ-Медиа, 2013. — 299 с.
3. Черников, Б. В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников / Б. В. Черников // Вестн. Томс. гос. ун-та. — 2014. — № 385. — С. 153—158.

Е.Yu. Kosenko, L.V. Prokhorova

Application of the Generation Theory for Development of Staff Motivation System

The article is devoted to the issues of personnel motivation based on the application of the theory of generations. The article reveals the features of each generation, the main features and values. The motivation of personnel of each generation is considered. There are four main archetypes, replacing each other every twenty years. The analogy between generations helps to understand the causes of people's behaviour, what motivates them, what can motivate them.

Keywords: *theory of generations, motivation, personnel.*

Косенко Екатерина Юрьевна — магистрантка Челябинского государственного университета.

Прохорова Людмила Вячеславовна — кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. lvpro@mail.ru

УДК 748.3977

Е. А. Костоусова, Н. И. Корзенко
Челябинский государственный университет

О проблеме дефицита трудовых ресурсов

Рассмотрены актуальные вопросы, касающиеся состояния российского рынка труда и сфер занятости населения. Проанализированы данные Международной организации труда. Предложены варианты решения представленных проблем.

Ключевые слова: *труд, трудовые ресурсы, рынок труда, ресурс, издержки, недостаточность ресурсов, дефицит.*

Оптимальное обеспечение как экономики в целом, так и отдельных предприятий, работниками соответствующих специальностей с достаточной квалификацией необходимо для их успешного функционирования и развития. Инновационный характер современного производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость профессионализма. Согласно опыту крупнейших мировых компаний, значительная доля успеха зависит от возможности выбора квалифицированного персонала и от его дальнейшей работы. Без людей, способных эффективно использовать современные технологии, капитал и материалы, предприятие не может осуществлять свою деятельность. Так, развитие ряда российских отраслей экономики в настоящее время сдерживается из-за нехватки квалифицированного персонала.

Как показывает практика, в некоторых отраслях нехватка квалифицированной рабочей силы вынуждает компании привлекать наемных работников из-за рубежа. Это отчасти увеличивает общие

расходы как самих предприятий, так и трансакционные расходы экономической системы страны в целом. Попытки скорректировать сложившуюся ситуацию с помощью мер миграционной политики представляются малоэффективными, даже в краткосрочной перспективе.

Один из самых проблемных вопросов для экономики России — состояние отечественного рынка труда. В настоящее время он сильно зависит от демографических процессов в стране. По прогнозам, с учетом картины рождаемости в 1994—2004 годах минимум выхода новых людей на рынок труда для рабочих профессий и специальностей придется на 2017—2019 годы, для специалистов с высшим образованием — на 2019—2024 годы. Кроме того, в ближайшие 20 лет произойдет снижение численности населения в трудоспособном возрасте на 10 млн чел. В то же время численность населения старше трудоспособного возраста увеличится на 8 млн вследствие роста продолжительности жизни. В итоге на протяжении ближайших 20 лет прогнозируется рост демографической нагрузки с 65 % (2017) до 83 % (в 2037 году), то есть на каждые 100 чел. в трудоспособном возрасте будет приходиться 83 чел. в нетрудоспособном возрасте¹ [1].

Есть четыре способа решения проблемы нехватки трудовых ресурсов: рост производительности труда, рост рождаемости, внешняя миграция и более эффективное распределение трудовых ресурсов в стране. Очевидно, что рост рождаемости отразится на рынке труда очень нескоро. Миграцию также нельзя рассматривать как простой и эффективный способ решения проблемы. По производительности труда Российская Федерация, к сожалению, сильно отстает не только от развитых, но и от развивающихся стран. Поэтому ожидать значительного скачка производительности труда также не приходится.

Так, данные Международной организации труда свидетельствуют о том, что отечественный показатель производительности труда (ВВП на одного занятого в экономике) составляет 26,8 % показа-

¹ См.: Указ Президента РФ от 9 октября 2007 года № 1351 «Об утверждении концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (<http://www.ufms.spb.ru/desc/ukazy-cid-16/>).

теля Соединенных Штатов Америки, 40 % — Японии и Германии, 33,3 % — Франции, 36 % — Швеции. Особую тревогу вызывает факт, что Россия отстает и от таких стран, как Аргентина, Венгрия, Мексика, Польша, Словакия, Словения, Турция и др. Более того, целый ряд бывших советских республик опережают Россию: Армения, Беларусь, Эстония, Латвия, Литва, Казахстан. Нельзя не отметить и показательное отставание в темпах роста производительности труда России от показателей стран — партнеров по БРИК. Согласно данным Росстата, в 2016 году в производительность труда выросла в целом по экономике на 3 %, в то время как в Китае — на 8,5 %, в Индии — на 5,5 %, в Бразилии — на 4 % [1]. Мировая практика показывает, что столь низкая отечественная производительность труда характерна для стран — экспортеров рабочих рук. Можно с уверенностью утверждать, что существующая интенсивность российских миграционных потоков, как внутренних, так и внешних, не соответствует реалиям экономического развития.

Динамика изменения численности трудовых ресурсов страны тесно связана с основными демографическими тенденциями и характеристиками, в первую очередь — с изменением общей численности населения и его возрастной структуры [2].

В период 2006—2016 годов в России сократилась численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (с 93,7 до 90,5 %), возросло число иностранных трудовых мигрантов (с 1,2 до 3 %), увеличилось число лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике (с 5 до 6,4 %). В ближайшие годы российский рынок труда столкнется с ограничением роста предложения труда из-за изменений в структуре и численности экономически активного населения. Вызвано это демографическими особенностями, а именно сокращением численности населения в возрасте 25—54 лет, где показатель вовлеченности в рынок труда максимальный — примерно 85—90 %.

Расчеты динамики изменения численности показывают, что при существующих демографических тенденциях и сохранении вовлеченности в рынок труда в возрастных категориях на текущем уровне численность экономически активного населения к 2020—2021 годам сократится примерно на 2 млн чел. (около 2,5 % теку-

щего уровня). Сохранение численности экономически активного населения, то есть предложения труда, на текущем уровне потребует увеличения вовлеченности населения в рынок труда (уровня участия в рабочей силе). В возрастной группе 25—54 года она уже и так высока, поэтому резерва для ее дальнейшего роста практически нет.

Возможности пополнения рабочей силы за счет молодежи также ограничены из-за того, что большая часть молодых людей в возрасте 15—24 лет занята своим образованием, хотя развитие практики совмещения учебы и работы может представлять определенный резерв для рынка труда. Основные резервы могут быть найдены в возрастной категории 55—72 года [3].

Важно отметить, что основной рост численности населения в этой группе придется на возрастной диапазон 60—72 года (а не 55—59), несмотря на низкий уровень вовлеченности в экономически активное население (20 %). Согласно расчетам динамики изменения численности, повышение уровня экономической активности до 30 % в данной группе позволило бы удержать уровень экономически активного населения на текущем уровне до 2020—2021 годов. Однако на этом пути может возникнуть проблема более низкой производительности труда, что может сказаться на темпах роста ВВП и до конца не решить проблему нехватки трудовых ресурсов. По данным Минздравсоцразвития России, уже сегодня 30—50 % предприятий в различных отраслях экономики испытывают нехватку кадровых ресурсов. Негативные демографические процессы, предвещающие сокращение численности населения в трудоспособном возрасте на 9,9 млн чел. к 2018 году, могут усугубить нехватку трудовых ресурсов. В сложившихся условиях государственная политика в области регулирования трудовой миграции становится важнейшим элементом управления ситуацией на рынке труда. В Минэкономразвития забили тревогу. Работать в стране скоро будет некому. По данным ведомства, на рынке труда сложилась печальная ситуация: число экономически активного населения падает. Оно будет снижаться до середины 2020-х годов. В ближайшее время это будет одним из основных ограничителей экономи-

ческого роста. В частности, в течение трех лет убыль экономически активного населения будет составлять 200—300 тыс. в год [4].

Ожидается, что к 2020 году число работников снизится на миллион, если не больше. Это связано с демографическими тенденциями. На рынок труда выходит малочисленное поколение, родившееся в 1990-х годах. При этом число пенсионеров, наоборот, будет расти — примерно теми же темпами. По данным Росстата, всего потенциальных работников в нашей стране сейчас 76,5 млн. В то же время количество пенсионеров уже приближается к 43 млн. И, поскольку диспропорции будут только увеличиваться, повышение пенсионного возраста в стране неизбежно. Так считают в Минэкономразвития. К 2020 году общая численность населения России сократится до 139 млн чел., численность населения трудоспособного возраста уменьшится до 77,5 млн, а накопленный дефицит кадровых ресурсов превысит 14 млн чел. Даже при привлечении к трудовой деятельности всех безработных, дефицит будет закрыт лишь на 15 %.

Проблемы, возникающие в сфере занятости и на рынке труда, определяют социально-экономическое положение населения и непосредственно влияют на процессы его воспроизводства. Так, безработица оказывает негативное влияние на развитие семьи, определяя ее жизненный уровень, социальный статус. Следовательно, необходимо говорить не только об актуальности демографических проблем в контексте развития рынка труда, но и о важности обратных связей. В свою очередь мигранты предъявляют достаточно высокие требования к принимающей территории.

Основные возможности преодоления возникающего дефицита связаны с усилением экономической активности, повышением производительности труда, смягчением структурных проблем рынка труда, замещающей миграцией. Рассмотрим внутренние источники смягчения остроты выявленной проблемы.

Повышение экономической активности населения предполагает прежде всего вовлечение на рынок труда части экономически неактивного населения. Отдельной проблемой является повышение возраста выхода на пенсию, а также привлечение на рынок труда пенсионеров старше трудоспособного возраста.

Следующим направлением является внешний источник и связанное с ним прогнозирование и планирование трудовой иммиграции, которое должно осуществляться в контексте общей иммиграционной политики с четко обозначенными задачами и целями.

Огромным недостатком в данном направлении, однако, является отсутствие Концепции миграционной политики и, как следствие, стратегических ориентиров в сфере трудовой миграции. Концепция миграционной политики, обсуждаемая еще с 2002 года, так и не принята [5]. Вместо нее в 2003 году распоряжением Правительства была одобрена Концепция регулирования миграционных процессов. В действующей же Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года буквально сказано: «Демографическая политика Российской Федерации направлена на... регулирование внутренней и внешней миграции...» [Цит. по: 6]. То есть вновь речь идет исключительно о задачах регулирования. И даже воссоздание в мае 2009 года Правительственной комиссии по миграционной политике говорит пока только о намерении эту политику иметь.

Проблему дефицита трудовых ресурсов невозможно решить самостоятельно отдельным фирмам или регионам. Необходима комплексная программа по стимулированию рождаемости, урегулированию миграционных потоков, подготовке резервов рабочей силы, разработанная государством и координирующая совместные усилия ряда институтов: конкретных фирм, научно-исследовательских институтов, учебных заведений. Решение проблемы кадрового голода требует активного участия государства.

Список литературы

1. Архипов, А. С. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества России / А. С. Архипов. — М. : Академия, 2016. — 128 с.
2. Колмакова, И. Д. Социально-экономические особенности регионального рынка труда / И. Д. Колмакова // Вестн. Оренбург. гос. ун-та. — 2004. — № 2. — С. 102—105.
3. Борисов, А. С. Экономике РФ грозит дефицит трудовых ресурсов / А. С. Борисов // Интерфакс. — 2017. — № 3. — С. 7—8.
4. Воронин, М. С. Миграционный потенциал русских / М. С. Воронин // Социум. — 2017. — № 2. — С. 19—21.

5. Есть ли у нас нехватка трудовых ресурсов? // Мир бизнеса. — 2017. — № 2. — С. 11—13.

6. Титов, А. С. Трудовые ресурсы России: состояние и проблемы / А. С. Титов // Экономика. — 2017. — № 1. — С. 23—25.

Е.А. Kostousova, N.I. Korzenko

On the Problem of Labour Deficit

This article deals with topical issues related to the state of the Russian labour market and employment. The data of the International labour organization are analyzed. The variants of the solution of the presented problems are proposed.

Keywords: *labour, labour resources, labour market, resource, costs, insufficient resources, deficit.*

Костоусова Елена Андреевна — студентка Челябинского государственного университета. Lenakostoysova1996@mail.ru

Корзенко Наталья Ивановна — старший преподаватель кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. natalex20@mail.ru

УДК 659.1

А. В. Кудрина, В. Ф. Злоказов

Челябинский государственный университет

Роль и место рекламы в маркетинговой деятельности организации

Статья посвящена выявлению роли и места рекламы в маркетинговой деятельности организации. Рассмотрены основные функции рекламы. Приводятся наиболее важные факторы, оказывающие влияние на эффективность проведения рекламных кампаний. Раскрывается понятие «индустрия рекламы». Затрагивается история возникновения рекламы.

Ключевые слова: *реклама, маркетинг, деятельность организации, индустрия рекламы, функции рекламы.*

В настоящее время практически каждое предприятие уделяет особое внимание рекламе. Действительно, в современном мире рекламу можно назвать двигателем торговли, именно благодаря ей потребители имеют возможность анализировать товары-конкуренты и выбирать предпочтительные, а производители, в свою очередь, не упускают возможность представить свой товар или услугу с выгодной стороны.

Итак, реклама — это вид коммуникаций, осуществляющихся путем распространения информации о продукте, услуге, работе или другой рекламной единице [1].

Важнейшей миссией рекламы, безусловно, является продвижение товара или услуги на потребительском рынке. Поэтому реклама должна быть:

- содержательной — раскрывать основную информацию о рекламируемом продукте;
- конкурентоспособной — показывать преимущества товара или услуги одного предприятия над продукцией или сервисом предприятия-конкурента;
- краткой, поскольку лишняя информация может оттолкнуть потенциального потребителя и не позволит ему сфокусироваться на предпочтительных для него качествах товара;
- ненавязчивой, потому что каждый человек имеет право на собственный выбор, на который хорошая реклама положительно влияет, не оказывая давления.

Таким образом, реклама играет особую роль в маркетинговой деятельности организации. Она не просто информирует о наличии рекламируемого продукта, реклама формирует имидж бренда, убеждает потребителя в необходимости приобретения товара или услуги, повышает спрос на продукцию и обеспечивает постоянное напоминание о необходимости и пользе рекламируемого товара именно для вас.

У рекламы, как и у любой другой сферы деятельности, есть общепризнанные функции:

- экономическая — стимулирует развитие экономики, оказывая влияние на уровень жизни потребителей путем информирования, побуждения, поощрения, увещевания и напоминания;

- интеграционная — сосредоточивает опыт всего человечества;
- политическая — определяет пути политического развития страны и самой политики, касающейся повседневной жизни;
- идеологическая — стремится привести мнение, ценности и поведение людей к единообразию;
- воспитательная — оказывает влияние на взгляды общественности, моделирует ее поведение, контролирует действия [2].

Из вышеперечисленных функций можно сделать вывод, что функциональным назначением рекламы является воздействие на потребителя в целях решения конкретных коммерческих задач предприятия-рекламодателя.

В настоящее время развитие рекламы способствовало созданию нового социального института — рекламной индустрии, в основе которой лежит производство рекламных продуктов и услуг.

Понятие «индустрия рекламы» сформировалось благодаря массовому характеру рекламной деятельности. Исследователи характеризуют ее как сложную межотраслевую систему, представляющую собой область профессиональной деятельности, связанную с производством материальной и нематериальной продукции, выполнением работ и оказанием услуг.

На фоне сильной конкуренции реклама приобретает все большую актуальность. Ежедневно человек оказывается под скрытым воздействием рекламы. Действительно, сегодня реклама проникла во все сферы общественной жизни. На сегодняшний день существуют разные виды рекламы, например реклама на радио, телевидении, в печатных изданиях, на изделиях массового потребления, в Интернете, наружная реклама и т. д.

Рекламодатель, проводящий рекламную кампанию, должен понимать истинные цели и задачи рекламы своего товара или оказываемой услуги. Ему стоит учитывать один из наиболее важных критериев — принадлежность к целевой аудитории. Также большое значение играют оформление рекламы и ее визуальная привлекательность или музыкальное сопровождение.

Жизнь современного общества невозможно представить без рекламы. Уже несколько веков она окружает общество, развиваясь вместе с ним.

Первоначально вклад в формирование средств рекламной деятельности внесли лубки — народные картинки, первое упоминание о которых относится к началу XVII века. Они в доступной форме информировали широкую аудиторию, привлекая броскими красочными изображениями. Также значительное место в лубочной продукции было отведено рекламной информации.

Позднее широкое распространение получила печатная реклама товаров, которую вскоре начали размещать на круглых тумбах, установленных во многих городах. А затем реклама появилась на трамваях и других видах транспорта.

Развитие рекламы и спроса на нее привело к появлению специализированных рекламных контор и бюро, которые впоследствии стали называться рекламными агентствами [3].

Рыночная экономика внесла ощутимые изменения в содержание и формы рекламной деятельности. Реклама стала связующим звеном между производством и потреблением. Производители получили возможность активно воздействовать на рынок, контролировать продвижение товаров, а также создавать и закреплять у потребителей систему предпочтений рекламируемых объектов, что становилось необходимым в условиях насыщения рынка товарами и услугами.

Своеобразие рекламного рынка в России заключается в его динамике. Границы рекламной индустрии непрерывно расширяются в связи с появлением новых организаций, предлагающих свои товары и услуги. Рекламные компании в интересах рынка настойчиво навязывают аудитории свои ценности, активно формируя массовое сознание.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод о том, что реклама играет особую и исключительно важную роль в маркетинговой деятельности организации. Роль рекламы в современном мире не ограничивается ни рамками коммерческих коммуникаций, ни всей рыночной деятельностью. Значение рекламы возрастает практически во всех областях жизни общества.

Каждое предприятие вынуждено соответствовать новым тенденциям в рекламной индустрии, поскольку реклама — неотъемлемая часть в реализации товаров и услуг. Она формирует осведомленность

о продукте или сервисе, отношение к ним и в конечном счете подталкивает потенциального потребителя к покупке. Реклама — очень важная часть современной жизни общества.

Список литературы

1. Кармин, А. С. Психология рекламы / А. С. Кармин. — СПб. : ДНК, 2016. — 512 с.
2. Песоцкий, Е. А. Реклама и мотивация потребителей / Е. А. Песоцкий. — М. : Дашков и К, 2017. — 223 с.
3. Пименов, П. А. Основы рекламы / П. А. Пименов. — М. : Гардарики, 2017. — 399 с.

A.V. Kudrina, V.F. Zlokazov

Role and Place of Advertising in Marketing Activities of Organization

The article is devoted to the role and place of advertising in the marketing activities of organization. Here are considered the basic functions of advertising. In this article are presented the most important factors influencing the effectiveness of advertising campaigns. And here is revealed the concept of «advertising industry» and is considered the history of advertising.

Keywords: *advertising, marketing, organization activity, advertising industry, functions of advertising.*

Кудрина Анастасия Вадимовна — студентка Челябинского государственного университета. kudrina_98@bk.ru

Злоказов Владимир Федорович — кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. zlokazovvk@mail.ru

УДК 332.012.2

Е. Е. Лазарева, С. А. Ярушева

Челябинский государственный университет

Методика LAST в обслуживании гостей ресторана

Рассматриваются правила и пошаговые рекомендации по успешному обслуживанию официантом своих гостей. Рассмотрена методика LAST для разрешения конфликтных ситуаций между гостем и официантом.

Ключевые слова: *обслуживание, ресторан, посетитель, официант, LAST.*

По мнению Б. А. Райзберга, обслуживание есть «предоставление услуг клиенту за определенную плату» [2].

Слово «официант» пришло к нам из французского языка, хотя имеет более древнее, латинское происхождение и переводится как «служащий». Официант является связующим звеном между гостем и прибылью предприятия. Также он является лицом ресторана и оставляет первые впечатления о нем. Как говорится, «театр начинается с вешалки», а вот ресторан с официанта. Его манеры могут послужить дальнейшей встрече гостя в ресторане или же, наоборот, отречению от ресторана [1].

Конечно, лучше, чтобы гость пришел в ресторан еще. Что же необходимо для этого сделать и как правильно его обслужить? Быть подтянутым, обладать хорошими манерами, уметь предотвратить конфликтную ситуацию — это профессиональный портрет официанта. Посетителю достаточно нескольких секунд для того, чтобы составить первое впечатление, на формирование которого оказывают влияние внешние признаки тех людей, с кем он общается в ресторане: физическое состояние человека; внешние данные (прическа, осанка, улыбка, положение рук); одежда и обувь; походка; выражение лица.

Основываясь на первом впечатлении, гость делает некоторые выводы о личных качествах официанта, к которому у него возникает определенное эмоциональное отношение.

Известны шесть основных шагов обслуживания гостя:

1. Приветствие. Первые 30 секунд после того, как гость вас увидел или услышал, он активно формирует о ресторане и персонале свое первое впечатление. В этот момент гость создает образ, который он закрепляет в своем сознании. Официанту надо понравиться гостю с первого взгляда — и это тоже часть профессии. На этом этапе действует цепочка «Приветствие — знакомство — подача меню».

2. Предложение напитков (аперитивов) и закусок. Аперитив — блюдо (как правило, слабоалкогольный напиток), подаваемое перед едой и вызывающее аппетит, слюноотделение и улучшающее пищеварение. В качестве аперитивов используют алкогольные напитки, безалкогольные напитки, соки. Среди популярных аперитивов — вермут, херес, кампари, ракия, бехеровка, узо, пастис, амонтильядо. Из безалкогольных напитков — минеральные воды, а также газированная, содовая и простая охлажденная вода. Лучшими соками для аперитива служат лимонный, апельсиновый, грейпфрутовый, гранатовый, томатный, березовый, виноградный (из несладких сортов винограда).

3. Предложение основных блюд. На этом этапе важно выяснить потребности и запросы гостя. Основные инструменты для этого — умение слушать и задавать вопросы, владение этими навыками является мастерством продавца. При приеме заказа официант должен стоять возле гостя, по возможности с правой стороны от него, не касаясь стула, стола и не наклоняясь близко к гостям. Официант выслушивает, предлагает и при необходимости оказывает гостям помощь в выборе блюд и напитков, дает характеристику блюд и напитков.

4. Дополнительный сервис. Подав какое-либо блюдо, официант обязан убедиться, что оно понравилось гостям, что это именно то блюдо, которое они заказали. Необходимо выполнять процедуру «обратной связи» — checkback. Чек-бэк — один из моментов истины, когда официант интересуется, понравились ли блюда и напитки гостю. Ситуация, когда гость недоволен чем-либо, является конфликтной. Официант должен быть особо тактичным и вежливым с этими гостями и обязан сделать все возможное, чтобы гости не ушли из ресторана недовольными.

5. Предложение десертов. Необходимо помнить, что сначала на стол подается десерт, а потом — горячие напитки. Но здесь важно учитывать одну особенность: если это сложный десерт (который готовится на заказ), его подают перед напитками, а если это готовый десерт (пирожное, торт) — после.

6. Расчет гостя. Перед расчетом следует спросить, всем ли доволен гость. Заинтересованность официанта говорит о том, что ему небезразлично удовлетворение потребностей гостя. Предоставлять счет следует в течение трех минут после того, как гость попросит об этом. Возвращать сдачу с фискальным чеком — немедленно после момента оплаты. Тепло попрощавшись, следует пригласить гостя прийти снова.

Каждый шаг имеет свои особенности, задачи и методы. Каждый этап имеет свое начало и конец, успех каждого этапа в какой-то мере определяет успех предыдущего. Не всегда бывает все идеально. Конечно, возможны и конфликтные ситуации, и претензии гостя к заказу или к обслуживанию. Что же делать в таком случае? Самое главное — это не паниковать и не спорить с гостем.

Для разрешения конфликтной ситуации зачастую используют правило LAST. Данный метод был разработан доктором философии Джини Грехем Скотт [3]. Она является консультантом по маркетингу и управлению, руководителем семинаров и студий, специализирующихся на творчестве, непосредственном сбыте и практике бизнеса.

Методика LAST из четырех шагов:

- 1) Listen — слушай.
- 2) Apologize — извинись.
- 3) Solve — реши проблему.
- 4) Thanks — поблагодари.

1-й шаг (Listen) — умейте выслушать посетителя. Дайте ему выговориться и не перебивайте. Опишите озвученную им проблему своими словами, чтобы быть уверенным, что вы правильно поняли суть конфликта.

2-й шаг (Apologize) — искренне извинитесь. Иногда извинение полностью решает конфликтную ситуацию. Скажите примерно следующее: «Мне очень жаль, что так произошло. Данная ситуация про-

изошла впервые. Я от лица всего нашего заведения приношу наши извинения и гарантирую вам, что такого впредь не повторится».

3-й шаг (Solve) — решите проблему. Если извинений оказалось недостаточно, то вам придется решить проблему. Сначала предложите посетителю свое решение. Если гость недоволен предоставленным решением, то спросите у него, какой выход он видит из сложившейся ситуации. Если вариант посетителя вас устраивает и если это в вашей компетенции, соглашайтесь. Если нет, то зовите вышестоящее руководство или предложите 3-й вариант.

4-й шаг (Thanks) — поблагодарите гостя за предоставленную обратную связь. За то, что он привлек ваше внимание к проблеме. Если вы будете знать о проблеме, вы сможете сделать так, чтобы она не повторилась в будущем.

Методика LAST (СИП) простая, основана на здравом смысле.

Как правило, после применения методики LAST:

- 7 из 10 гостей снова будут посещать ресторан, если конфликтная ситуация будет решена в их пользу;
- 95 % гостей придут снова, если удастся решить конфликт по горячим следам;
- гость останется в позитивном настроении после посещения заведения.

Таким образом, можно сделать вывод, что при применении метода LAST в обслуживании посещаемость заведения увеличится, гость не уйдет недовольным, следовательно, вырастет прибыль и престиж ресторана.

Список литературы

1. Демчук, О. Н. Влияние человеческого фактора на эффективность деятельности предприятий сферы услуг : дис. ... канд. экон. наук / О. Н. Демчук. — Челябинск, 2004. — 192 с.

2. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева ; под общ. ред. Б. А. Райзберга. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2013. — 511 с. — (Библиотека словарей «ИНФРА-М»).

3. Скотт, Д. Сила ума. Способы разрешения конфликтов [Электронный ресурс] / Д. Скотт. — СПб. : ВИС, 2015. — 115 с. — URL:

<http://litresp.ru/chitat/ru/C/skott-dzhini-grehem/sila-uma-sposobi-razresheniya-konfliktov> (дата обращения 28.04.2018).

Е.Е. Lazareva, S.A. Yarusheva

LAST Technique Service of Guests of Restaurant

The article is devoted rules and step-by-step recommendations about successful service by the waiter of the guests are considered. LAST technique for permission of conflict situations between the guest and the waiters considered.

Keywords: *service, restaurant, visitor, waiter, LAST.*

Лазарева Екатерина Евгеньевна — студентка Челябинского государственного университета.

Ярушева Светлана Александровна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. yarusheva@mail.ru

УДК 352/354

Е. Д. Мезенцева, О. В. Жигарь
Челябинский государственный университет

Об особенностях управления муниципальной собственностью

Рассматриваются особенности управления муниципальной собственностью. В настоящее время остро встает вопрос о необходимости повышения эффективности управления муниципальной собственностью за счет внедрения современных технологий в муниципальное администрирование. Предлагаются варианты решения проблемы повышения эффективности органов местного самоуправления по управлению муниципальной собственностью.

Ключевые слова: *собственность, управление, муниципальная собственность, управление муниципальной собственностью.*

Выбранная тема является актуальной, поскольку на современном этапе развития муниципального управления остро встает вопрос о внедрении эффективных технологий управления. Управление муниципальной собственностью — это сложный процесс, осуществляемый в виде субъектно-объектных отношений, направленный не на процесс производства, а на процесс потребления с целью реализации интересов населения.

Согласно Федеральному закону от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» под муниципальной собственностью понимается имущество, находящееся в муниципальном образовании и составляющее экономическую основу муниципального самоуправления, имущественные права муниципальных образований, а также средства местного бюджета. Управление муниципальной собственностью имеет свои особенности. Во-первых, с помощью муниципальной собственности решаются конкретные вопросы местного значения с целью удовлетворения потребностей населения. Во-вторых, муниципальная собственность представляет собой основу экономической, политической независимости и самостоятельности муниципалитета. В-третьих, муниципальная собственность в отличие от частной собственности служит общественному благу.

В основе определения муниципальной собственности лежит соответствующая правовая база, которая разграничивает государственную власть и местное самоуправление.

Так, согласно ст. 12 Конституции РФ «органы местного самоуправления не входят в систему государственной власти»¹. Наряду с этим все законодательные акты также свидетельствуют о том, что местное управление как самоуправление отличается от государственного.

Одной из главных особенностей системы управления муниципальной собственностью является то, что органы местной власти выступают в двух ролях, находясь в условиях рыночной экономики:

¹ Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12.12.1993 / Российская Федерация. Конституция (1993). — М. : АСТ : Астрель, 2007. — 63 с.

с одной стороны, посредством издания различных нормативных актов они влияют на формирование эффективной рыночной среды, а с другой стороны, являясь участником рыночных отношений, органы местного самоуправления гарантируют выполнение хозяйственных функций муниципалитета.

Рассмотрим точки зрения различных авторов на сущность управления муниципальной собственностью.

В. Г. Афанасьев определяет этот термин следующим образом: «Управление муниципальной собственностью — это один из элементов управления территориями, который состоит из общественных отношений» [2. С. 262].

Г. В. Атаманчук управление муниципальной собственностью понимает как «направленное воздействие людей на собственную и на общественную жизнедеятельность, реализуемое как непосредственно, так и через социально созданные структуры. Данное понятие вполне подходит для управления муниципальным образованием, а также для управления муниципальной собственностью» [1. С. 50].

Т. В. Керимова дает такую трактовку понятия: «Муниципальное управление — это деятельность, реализуемая жителями муниципального образования. Она состоит в том, что субъект управления целенаправленно воздействует на систему управления и объект управления, чтобы достичь заданного результата, поставленной цели» [4. С. 50].

Д. М. Генкин предлагает другой подход к пониманию этой категории, в соответствии с которым «управление муниципальным образованием состоит из управления подсистемами: финансовыми ресурсами, муниципальной собственностью, различными социальными процессами, а также управление образованием, здравоохранением и др.» [3. С. 51].

Таким образом, под управлением муниципальной собственностью понимают профессиональную деятельность субъектов муниципального права, направленную на создание эффективных управленческих решений в отношении объектов муниципальной собственности с целью улучшения жизнедеятельности населения муниципального образования.

Раскроем суть системы управления муниципальной собственностью, а также обозначим критерии эффективного функционирования этой системы.

Есть два подхода к пониманию системы управления — в узком и широком смыслах. В узком смысле считается, что система управления отождествляется с управляющей системой. Относительно муниципальных образований в зависимости от уровня иерархии, организационно-правовой формы и сферы деятельности это может быть и местная администрация, и совет предпринимателей, и любой другой орган. В широком смысле система управления рассматривается с точки зрения совокупности управляющей и управляемой систем с присущими им взаимосвязями.

Главной особенностью системы управления муниципальной собственностью является ее открытость, которой свойственно интенсивное взаимодействие с населением муниципального образования.

Деятельность системы управления собственностью ставит своей главной целью повышение качества жизни населения муниципального образования. Для достижения этой цели выполняется ряд задач, ключевыми из которых являются: повышение привлекательности муниципального образования при помощи формирования цивилизованного рынка муниципальной собственности; обеспечение эффективного использования и развития собственности муниципального образования; повышение интереса местного сообщества к процессу разработки программ социально-экономического развития муниципального образования.

Для эффективной деятельности системы управления собственностью муниципального образования необходимо соблюдать ряд принципов:

- принцип гласности — соблюдение информационной открытости органов местного самоуправления и создание условий для волеизъявления граждан муниципального образования;
- принцип системности — муниципальное образование является одним целым, социально-экономической системой, которая состоит из взаимосвязанных элементов, действующих для достижения поставленной цели;

- принцип удовлетворения потребностей населения — обеспечение надлежащих условий жизнедеятельности населения муниципального образования, осуществляется органами местного самоуправления по удовлетворению основных жизненных потребностей населения муниципального образования;
- принцип согласованности — комбинируя вопросы управления муниципальной собственностью с программами социально-экономического развития муниципального образования, органы местного самоуправления обеспечивают интересы населения муниципального образования;
- принцип адаптивности — гибкость системы управления, внедрение новых подходов к управлению муниципальным образованием с целью повышения эффективности удовлетворения интересов населения муниципального образования.

Применение приведенных принципов эффективного управления муниципальной собственностью позволит сформировать систему, которая обеспечит увеличение доходов муниципального образования в форме налоговых отчислений и недопущение снижения экономической самостоятельности муниципального образования. Это является одной из приоритетных целей муниципального управления.

Список литературы

1. Атаманчук, Г. В. Теория государственного управления / Г. В. Атаманчук. — М. : Высшая шк., 2004. — 525 с.
2. Афанасьев, В. Г. Человек в управлении обществом / В. Г. Афанасьев. — М. : Наука, 2007. — 382 с.
3. Генкин, Д. М. Право собственности в СССР / Д. М. Генкин. — М. : Высшая шк., 1999. — 223 с.
4. Керимова, Т. В. Социальный прогресс и управление / Т. В. Керимова. — М. : ЮНИТИ, 2009. — 174 с.

E.D. Mezentseva, O.V. Zhigar

Features of Municipal Property Management

The article deals with the features of municipal proper-STU management. At present, there is an urgent need to improve the efficiency of municipal property management through the introduction of modern technologies in municipal administration. The article offers solutions to the problem of improving the efficiency of local governments in the management of municipal property.

Keywords: *property, management, municipal property, management of municipal property.*

Мезенцева Екатерина Дмитриевна — студентка Челябинского государственного университета. katrin191196@mail.ru

Жигарь Оксана Владимировна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. ovzigar@rambler.ru

УДК 005.5

М. Я. Мосеева, Т. А. Коркина

Челябинский государственный университет

Совершенствование процесса организации обучения персонала (на примере ООО «Уральский завод газоочистной аппаратуры»)

Статья посвящена процессу организации обучения персонала. Проанализирован существующий процесс организации обучения персонала и выявлены его основные недостатки. Предложены мероприятия по совершенствованию процесса организации обучения персонала.

Ключевые слова: *развитие, обучение, процесс обучения, оценка, эффективность, организация обучения.*

Предприниматели приходят к осознанию того, что без налаженной системы подготовки кадров нельзя добиться эффективного функционирования производственной техники, особенно новых ее поколений. Отсутствие такой системы не позволяет в настоящее время внедрять прогрессивные формы и методы организации и рационализации труда.

Обучение персонала — это целенаправленный организованный процесс овладения знаниями, умениями, навыками, изменение мотивации и сознания работников, которые позитивно влияют на изменение уровня квалификации и производительности работников всех иерархических уровней.

Цель данного исследования состоит в обосновании и разработке рекомендаций по совершенствованию организации процесса обучения персонала.

Для достижения этой цели потребовалось решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы системы обучения персонала;
- проанализировать и выявить недостатки в существующем процессе организации обучения персонала;
- предложить мероприятия по совершенствованию процесса организации обучения персонала.

Объектом исследования является ООО «Уральский завод газоочистой аппаратуры» (ООО «УЗГА»)), который проектирует, изготавливает и осуществляет монтаж серийного и нестандартного оборудования по техническому заданию заказчика, реализует комплексные проекты для атомной, нефтяной и машиностроительной отрасли [4].

Рассмотрим организацию процесса обучения персонала ООО «УЗГА».

Определение потребностей и отбор обучающихся проводят руководители коммерческой, технической и финансовой служб организации методом сбора заявок от руководителей отделов. В свою очередь руководители отделов методом наблюдения за работой персонала выявляет несоответствия в их работе. Это выступает индикатором потребности в обучении персонала.

Определением целей обучения персонала занимается исполнительный директор, опираясь на стратегические и тактические цели организации.

Определением критериев оценки эффективности обучения занимается руководитель службы, он берет за основу критерий усвоения знаний и прочность приобретенных навыков.

Реализует программу обучения преподаватель в учебном центре. Контроль осуществляет координатор, который назначается исполнительным директором. Чтобы оценить полноту усвоения материала, преподаватели обучающей программы проводят итоговое тестирование. На данном этапе процесс обучения персонала заканчивается.

В 2016—2017 годах на предприятии обучилось пять сотрудников из категории производственных рабочих, что составило 6,5 % общего числа сотрудников. Все они успешно прошли итоговое тестирование, что свидетельствует об усвоении материала в процессе обучения.

Однако существующая система обучения не позволяет организации решить одну из наиболее актуальных для ее задач — повышение качества выпускаемой продукции и улучшение качества обслуживания.

Известно, что на эффективность обучения влияют следующие факторы: мотивация обучения, понимание целей обучения, практическая ориентация, системность и отношение руководства к обучению, непрерывность обучения. Исходя из этого был предложен ряд мероприятий по совершенствованию организации обучения персонала в ООО «УЗГА», направленных на повышение качества продукции и обслуживания [1. С. 182].

Плановое обучение предлагается осуществлять раз в год по программам повышения квалификации следующих категорий работников: управленческого персонала, отдельных сотрудников, служб и кадрового резерва. Внеплановое обучение предполагается проводить по мере производственной необходимости [2. С. 177].

Для организации планового обучения менеджер по персоналу совместно с руководителями служб по итогам ежегодной оценки персонала и задач, стоящих перед службами на планируемый год, определяет потребность в обучении и цели обучения. Сроки определяются до 1 февраля текущего года.

До 15 февраля руководителям служб и самим сотрудникам необходимо заполнить и подать заявку в отдел кадров. Отбор обучающихся происходит по результатам рассмотрения заявок менеджером по персоналу и руководителями служб. Ими же определяется, в какой форме и с помощью какого метода персонал будет проходить обучение, а также по каким критериям будет проведена оценка работников, прошедших обучение.

Оценку эффективности обучения предполагается проводить:

- во время плановой (ежегодной) оценки сотрудников;
- через два дня после окончания учебы — в целях оценки качества оказанных подрядчиками образовательных услуг (менеджер по персоналу проводит анкетирование сотрудников, проходивших внешнее обучение), а также руководитель отдела может провести наблюдение за работой сотрудника;
- по запросу руководителя службы менеджер по персоналу проводит оценку полученных при обучении знаний с помощью методов, определенных совместно с руководителем подразделения;
- через месяц после прохождения сотрудником обучения руководитель службы оценивает практическую эффективность применения полученных сотрудником знаний в работе.

Руководители служб несут ответственность:

- за определение потребности в обучении;
- своевременную подачу заявки на обучение;
- соблюдение дисциплины посещения обучающих мероприятий;
- контроль за применением на практике полученных знаний и навыков.

Менеджер по персоналу несет ответственность:

- за подбор формы и метода обучения;
- организацию обучения, включая подбор обучающей организации;
- согласование договора;
- своевременное информирование сотрудника о дате и месте обучения.

Предложенная организация процесса обучения персонала ООО «УЗГА» позволит получить результаты, благодаря которым организация сможет поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности, повысить качество предоставляемых услуг и продукции. Более полное использование знаний, навыков и умений работников, полученных после обучения, поможет окупить инвестиции, направленные на эти цели. Кроме того, через обучение персонала повысится его адаптивность к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Список литературы

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л. В. Карташова. — М. : ИНФРА-М, 2005. — 236 с.
2. Кафидов, В. В. Управление персоналом : учеб. пособие / В. В. Кафидов. — СПб. : Питер, 2009. — 240 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2013. — 695 с.
4. О компании ООО «УЗГА» [Электронный ресурс] // Сайт ООО «Уральский завод газоочистной аппаратуры». — URL: <http://yzga.ru/> (дата обращения 13.05.2018).

М.Я. Moseeva, Т.А. Korkina

Improvement of Process of Organization Personnel Training (on the Example of Ural Plant of Gas Cleaning Equipment)

The article is devoted to the process of organization of personnel training. The analysis of the existing process of organization of personnel training is conducted and the main shortcomings are revealed. The events to improve the organization of staff training are suggested.

Keywords: *development, training, learning process, evaluation, organization, efficiency.*

Мосеева Мария Яковлевна — студентка Челябинского государственного университета. moseeva-mariya@mail.ru

Коркина Татьяна Александровна — доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. kort2005@mail.ru

УДК 332.812.12

Е. Ф. Нурисламова, Г. Г. Павлова
Челябинский государственный университет

Некоторые актуальные вопросы о ветхом и аварийном жилье

Рассмотрены актуальные проблемы, связанные с ветхим и аварийным жильем. Раскрыта сущность понятий «жилье» и «аварийное жилье». Проанализированы некоторые показатели, которые связаны с ветхим и аварийным жильем в Челябинской области и Копейском городском округе. Предложены возможные варианты решения указанных проблем, которые носят рекомендательный характер.

Ключевые слова: *жилье, аварийное жилье, аварийный и ветхий жилищный фонд, непригодное для проживания жилье, обеспечение комфортного жилья, расселение.*

Одной из самых актуальных проблем и задач жилищной политики является снос ветхого и аварийного жилья. Для динамичного развития общества, а также для положительного роста экономических показателей страны, регионов и муниципальных образований необходимо постепенное развитие социально-экономической среды. В основе данного развития должен стоять принцип обеспечения комфорта, безопасной жилой среды для всех слоёв и категорий граждан.

Жилище — это система, окружающая человека на протяжении всей его жизни и являющаяся защитным элементом от разных климатических, природных и других факторов, а именно способствует формированию благоприятных условий существования

человека [1. С. 4]. Уровень качества жилища значительно влияет не только на социально-экономическое развитие муниципального образования, региона, страны, но и на моральное состояние граждан, проживающих на данной территории. Также он влияет на улучшение демографической ситуации, культурные, социальные отношения.

Ветхий и аварийный жилищный фонд, безусловно, ухудшает внешний вид территории, оказывает негативное впечатление не только на живущих в нем граждан, но и на все остальных, в том числе приезжих.

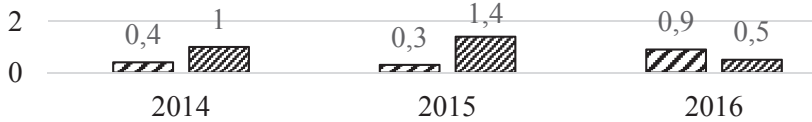
Аварийное жилье — признанное по результатам оценок и экспертиз, проведенных специальной межведомственной комиссией, непригодным для проживания¹. Проживание в таких домах несет в себе угрозу, которая не позволяет обеспечить безопасность жизни и здоровья граждан. Проживание в аварийных и ветхих жилых помещениях в действительности связано с низким уровнем благоустройства, что затрудняет гражданам доступ к необходимым коммунальным услугам.

Актуальность проблемы сноса аварийного и ветхого жилья, а также расселения граждан из аварийного жилищного фонда не вызывает сомнений. Проведение в неположенные сроки работ, которые связаны с реконструкцией, капитальным ремонтом зданий и сооружений, приводит к ежегодному росту аварийного и ветхого фонда жилья, непригодного для дальнейшего использования и небезопасного для проживания в нем граждан.

Рассмотрим на рисунке удельный вес ветхого и аварийного жилищного фонда в общей площади всего жилищного фонда в Челябинской области². На графике заметна негативная тенденция роста числа аварийного жилья в, но можно отметить, что решение проблемы, связанной с ветхим жильем, имеет небольшую, но положительную динамику.

¹ См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 28 января 2006 года № 47 «Об утверждении Положения о признании помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания и многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции» (ред. от 28.02.2018).

² Источник: Региональная статистика (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138631758656).



▨ Аварийный жилищный фонд ▨ Ветхий жилищный фонд

Удельный вес ветхого и аварийного жилищного фонда в общей площади всего жилищного фонда по Челябинской области

Неудовлетворительный и недостаточный объем восстановления, реконструкции и введения в эксплуатацию нового жилья, нехватка площадей для строительства приводят к затруднениям в сфере реализации программ и проектов, связанных с обеспечением доступного и комфортного жилья гражданам Российской Федерации [2. С. 49]. В настоящее время на территории Челябинской области действует ряд целевых программ: «Модернизация объектов коммунальной инфраструктуры»; Целевая федеральная программа «Жилье»; «Обеспечение доступным и комфортным жильем граждан Российской Федерации» в Челябинской области на 2014—2020 годы».

Кроме того, на муниципальном уровне также реализуются программы по улучшению жилищных условий граждан, проживающих на территориях конкретных муниципальных образований. Например, на территории Копейского городского округа реализуется программа «Обеспечение доступным и комфортным жильем граждан России в Копейском городском округе», а также различные подпрограммы к ней, одной из которых является «Переселение граждан из жилищного фонда, признанного непригодным для проживания»¹.

К сожалению, не все показатели, предусмотренные данной программой, имеют положительную динамику. К примеру, значение показателя «Снижение объема жилищного фонда, признанного непригодным для проживания» планировалось на 2017 год в объеме 20,3 тыс. кв. м, а фактически выполнено оказалось только 6,147 тыс. Показатель «Расселенные домостроения, признанные непригодными

¹ См.: Перечень муниципальных программ, действующих на территории Копейского городского округа (https://akgo74.ru/administraciya/programmy/mun_programmy/).

для проживания, аварийными и подлежащими сносу» был запланирован в количестве 86 ед., фактически выполнено 0.

Причинами, по которым в муниципальных образованиях не сносят ветхое и аварийное жилье, включают: недостаточное финансирование; застроенные территории, занятые ветхими и аварийными постройками; отказы жильцов в расселении по причине того, что их могут переселить в жилье состояния, аналогичного прежнему, с неудовлетворяющими их условиями, но признанному пригодным для проживания, и др. Нередко подобный процесс затягивается вследствие бюрократических процедур. Нередки отказы от переезда из жилья, признанного ветхим и аварийным, по следующим причинам¹:

1. *Отсутствие инфраструктуры по новому месту жительства.* К примеру, если ранее семья проживала рядом со школой, детским садом и прочими необходимыми учреждениями, то при расселении отсутствие этих факторов может стать поводом для отказа от переезда.
2. *Несоответствие жилой площади предоставленного жилья.* Граждан могут переселить в квартиру меньшую, чем им положено по закону, вследствие чего они отказываются от переселения из ветхого и аварийного жилья.
3. *Предложенное жилье расположено в многоквартирном доме.* Для того чтобы оптимизировать расходы инвесторам, местным властям выгодно возводить многоквартирные дома, но не все жильцы (пенсионеры, молодые матери и т. д.) согласны проживать в подобных домах.

К примеру, в Копейском городском округе вместо того чтобы предоставлять людям новые квартиры, местная мэрия закупает для них на торгах жилье в домах, построенных не ранее 1970 года, то есть в тех, что через несколько лет теоретически могут быть признаны аварийными и подлежащими сносу. В администрации Копейска данное обстоятельство объясняют желанием сэкономить и уложиться в установленный региональным министерством тарифного регулирования максимум — 29,9 тыс. р./кв. м. Сами же переселенцы утверждают, что квартиры покупаются по завышенной

¹ См.: Расселение из ветхого и аварийного жилья (<http://domdomoff.ru/mozhno-li-otkazatsja-ot-rasselenija-iz-vethogo-zhilja.html>).

стоимости на окраинах и в поселках, в то время как в центральной части города, вложив средства в строительство новых домов, чиновники могли бы получить квартиры по 28 тыс. за «квадрат»¹.

Ввиду случаев отказа от переселения граждан, проживающих в ветхих и аварийных домах, задерживается решение вопроса с переселением других граждан, стоящих в очереди на предоставление им новой жилой площади. В условиях недостаточного финансирования программ переселения из ветхого и аварийного жилья возможным решением проблемы может стать механизм муниципально-частного партнерства². Также решению проблемы финансирования может способствовать деятельность государственной корпорации «Фонд содействия реформированию ЖКХ»³.

Таким образом, процесс сноса аварийного и ветхого жилья и переселения из таких построек граждан нужно рассматривать комплексно, во взаимосвязи с различными факторами, используя доступные механизмы и инструменты. Осуществляя их систематический мониторинг и выявляя возможные угрозы, нужно разрабатывать и принимать такие управленческие решения, которые направлены на обеспечение комфортной жилой среды граждан, а также непосредственно на развитие территории. Значимым направлением по повышению состояния жилищного фонда представляется усиление взаимодействия руководства территории с управляющими компаниями, строительными организациями, научными организациями, то есть со всеми субъектами, заинтересованными в дальнейшем повышении качества проживания в муниципальном образовании.

¹ См.: www.znak.com (https://www.znak.com/2017_1108/v_kopeyske_zhiteley_vethih_domov_pereselyayut_v_staroe_zhile_na_okrainah).

² Федеральный закон от 13 июля 2015 года № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 29.12.2015).

³ Федеральный закон от 21 июля 2007 года № 185-ФЗ «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» (ред. от 31.12.2017).

Список литературы

1. Романова, А. И. Формирование доступной среды жилищно-го фонда : монография / А. И. Романова, Д. О. Буркеев. — М. : ИНФРА-М, 2015. — 157 с.

2. Иваненко, Л. В. Теоретические аспекты управления развитием застроенных территорий в регионе и муниципальных образованиях [Электронный ресурс] / Л. В. Иваненко, Я. И. Файзрахманова // Основы экономики, упр. и права. — 2014. — № 2. — С. 40—57. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/teoreticheskie-aspekty-upravleniya-razvitiem-zastroennyh-territoriy-v-regione-i-munitsipalnyh-obrazovaniyah> (дата обращения 20.03.2018).

Е.Ф. Nurislamova, G.G. Pavlova

Some Topical Issues of ilapidated Housing

This article discusses the current problems associated with dilapidated and emergency housing. The essence of the concepts of “housing” and “emergency housing” is revealed. The article analyzes some of the indicators that are associated with the old and dilapidated housing in the Chelyabinsk region Kopeisk city district. Possible solutions to these problems, which are Advisory in nature, are proposed.

Keywords: *housing, emergency housing, emergency and dilapidated housing stock, unsuitable housing, providing comfortable housing, re-settlement.*

Нурисламова Екатерина Фанисовна — студентка факультета управления Челябинского государственного университета. nurislamova.katena@mail.ru

Павлова Галина Геннадьевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. galina.pavlova.7878@mail.ru

УДК 378.1

Е. Ф. Нурисламова, А. А. Шорина, Е. Н. Елисеева
Челябинский государственный университет

Качество образования в вузе: мнения и оценки студентов (на примере факультета управления ЧелГУ)

Статья посвящена выявлению мнений и оценок студентов о реализации учебной деятельности в вузе. Рассматривается понятие «качество образования», дается социально-демографическая характеристика студентов, представлен уровень их удовлетворенности выбором вуза и направлением обучения, определена оценка качества предоставляемых образовательных услуг, выделены основные проблемы в организации учебного процесса.

Ключевые слова: образование, качество образования, уровень образования, оценка удовлетворенности потребителя, участники образовательных отношений.

Современная система образования предъявляет новые требования к уровню подготовки специалистов, поэтому проблема качества образования актуальна для любого образовательного учреждения. Большое значение имеет повышение качества высшего образования в России, так как это содействует обеспечению конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Оценка качества образования в вузе позволяет также выявить направления совершенствования и повышения эффективности деятельности высшего учебного заведения.

Качество образования всегда выступает как средство, с помощью которого выявляется соответствие (или несоответствие) самой системы и происходящих в ней результатов требованиям государства, общества и отдельной личности. И система, и процесс, и результат должны соответствовать своему социальному предназначению и отвечать вполне конкретным требованиям различных групп потребителей.

Качество образования — это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося,

выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы [1].

Часто качество образования характеризуется и описывается через систему взаимосвязанных элементов, которые, например, по мнению ЮНЕСКО, заключаются в следующем:

- учащиеся, которые «здоровы, хорошо питаются, готовы к деятельности и учебе»;
- среда — «здоровая, безопасная, защищенная, учитывающая гендерные особенности, имеющая необходимые ресурсы»;
- содержание, способствующее приобретению жизненных навыков и знаний;
- процессы, когда хорошо подготовленные преподаватели используют педагогические приемы и технологии, ориентированные на студента;
- результаты — знания, навыки и ценностные установки, связанные с национальными приоритетами [3].

На сегодняшний день важным условием повышения качества образования в вузе выступает обновление и совершенствование устаревших учебных программ, технологий, методик, программ мультимедиа, их реализация в соответствии с динамикой развития всей системы образования, а также с запросами, в которых учтены особенности регионов.

Оценку качества образования в вузе необходимо проводить как соотношение цели и результата, которые, в свою очередь, являются предметом анализа качества образования в вузе. Также необходимо определить критерии оценки качества образовательного процесса, которые носят рекомендательный характер. Примерами таких критериев могут стать:

- позитивное отношение к изучаемым дисциплинам;
- увлеченность учебным процессом;
- стремление проявлять инициативу касательно учебного процесса;

- стремление качественно и в срок выполнять задания;
- удовлетворенность выбранной специальностью;
- возможность развития и проявления своих интеллектуальных и физических способностей и др.

Рассмотрим результаты исследования, направленного на изучение мнений и оценок студентов по различным аспектам деятельности вуза. Исследование проводилось среди студентов четвертого курса факультета управления ЧелГУ по направлениям: «Государственное и муниципальное управление» (УГ); «Менеджмент» (УМ); «Управление персоналом» (УП). Использовался наиболее распространенный вид социологического опроса — анкетирование. В ходе исследования опрошено 76 респондентов, а именно: УГ — 41, УМ — 14, УП — 21.

Среди опрошенных студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление»: 26,8 % — юноши; 73,2 % — девушки; «Менеджмент»: 28,6 % — юноши, 71,4 % — девушки; «Управление персоналом»: 4,8 % — юноши, 95,2 % — девушки.

Удовлетворенность и важность выбора вуза и направления обучения у студентов оценивалась по 5-балльной шкале. Средний балл удовлетворенности выбором вуза: УГ — 4,0; УМ — 4,0; УП — 4,0; средний балл важности данного выбора: УГ — 4,2; УМ — 4,3; УП — 4,4 — достаточно хорошие показатели. Данные результаты показывают, что вуз является востребованным.

Результаты выбора направления обучения несколько иные, но не имеют существенного различия. Удовлетворенность выбора направления обучения: УГ — 3,5; УМ — 3,2; УП — 4,0; важность выбора: УГ — 4,3; УМ — 4,2; УП — 4,5. Данные показатели свидетельствуют о том, что оценка выбора направления обучения ниже, чем оценка выбора вуза. В целом результаты говорят о том, что ожидания студентов по выбору направления обучения оправданны.

Далее рассмотрим результаты индекса удовлетворенности выбором вуза и направления обучения, который должен находиться в пределах от -1 до $+1$:

- выбор вуза: УГ (0,4); УМ (0,4); УП (0,4);
- выбор направления обучения: УГ (0,2); УМ (0,1); УП (0,4).

Представленные данные, касающиеся выбора вуза, имеют средний уровень, однако показатели выбора направления обучения значительно ниже: самый высокий индекс удовлетворенности выбором направления выявлен для УП, самый низкий — для УМ.

Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг детализирована по блокам:

- 1) условия обучения в вузе;
- 2) организация учебного процесса;
- 3) качество профессорско-преподавательского состава;
- 4) качество результатов обучения, уровень подготовки студентов.

Для определения уровня удовлетворенности качеством образования студентам необходимо было оценить по 5-балльной шкале степень удовлетворенности и важности предлагаемых критериев, а затем произвести расчет индекса удовлетворенности (табл. 1).

Таблица 1

**Индекс удовлетворенности качеством
предоставляемых образовательных услуг
студентов 4-го курса факультета управления ЧелГУ**

Критерии	УГ	УМ	УП
8.1. Условия обучения в вузе			
8.1.1. Материально-техническая база	0,1	0,1	0,2
8.1.2. Внеучебная деятельность	0,1	0,2	0,3
8.1.3. Деятельность студенческого самоуправления	0,1	0,2	0,2
8.1.4. Работа библиотеки	0,3	0,2	0,4
8.1.5. Работа столовой	0,4	0,4	0,4
8.1.6. Спортивная база	0,2	0,3	0,2
8.2. Организация учебного процесса			
8.2.1. Организация занятий (расписание)	-0,1	0,3	0,3
8.2.2. Информационно-методическое обеспечение	0,1	0,2	0,2
8.2.3. Организация работы деканата	0,3	0,3	0,4
8.2.4. Организация самостоятельной работы студентов	0,3	0,3	0,3
8.2.5. Организации практики	0,2	-0,1	0,1
8.2.6. Организация научно-исследовательской работы студентов	0,2	0,2	0,2
8.3. Качество профессорско-преподавательского состава			

Окончание табл. 1

Критерии	УГ	УМ	УП
8.3.1. Квалификация преподавателей	0,4	0,6	0,6
8.3.2. Трудовая дисциплина преподавателей	0,3	0,5	0,7
8.3.3. Использование новых информационных технологий	0,2	0,3	0,6
8.3.4. Использование творческого подхода	0,1	0,3	0,3
8.4. Качество результатов обучения, уровень подготовки студентов	0,1	0,3	0,4

Как видно из табл. 1, некоторые критерии существенно различаются в показателях по направлениям обучения. К примеру:

- организацией занятий (расписанием) особенно не удовлетворены студенты направления УГ;
- организацией практики особенно не удовлетворены студенты по направлению УМ;
- не удовлетворены материально-технической базой студенты по направлениям УГ и УМ;
- достаточно удовлетворены работой столовой и квалификацией преподавателей студенты по направлениям УГ, УМ и УП.

Проблемными областями являются такие, показатели которых имеют значение 0,2 и ниже. Таким образом, можно сделать вывод, что студенты в большей степени не удовлетворены: условиями обучения и организацией учебного процесса.

Необходимо отметить наиболее важные проблемы в организации обучения, по мнению студентов факультета управления ЧелГУ (табл. 2).

Таким образом, основной проблемой для обучающихся по направлениям УГ и УП является низкая мотивация студентов к обучению и участию во внеучебной деятельности, в то время как для УМ основную проблему можно отметить как неудовлетворительное содействие трудоустройству студентов.

На основе полученных данных можно предложить следующие рекомендации:

- профессиональная деятельность будущего специалиста в современном обществе предполагает профессиональную мобильность, творческую самореализацию, владение профессиональным общением, умение применять технологии, брать

на себя ответственность за решение задач; поэтому студентам с самого начала обучения необходимо более ответственно и продуманно подходить к вопросу выбора направления обучения;

Таблица 2

**Проблемы в организации обучения
студентов факультета управления ЧелГУ, %**

Варианты ответа	УГ		УМ		УП	
	Кол-во ответов	% от всех	Кол-во ответов	% от всех	Кол-во ответов	% от всех
Низкая мотивация студентов к обучению и участию во внеучебной деятельности	21	51,2	5	35,7	10	47,6
Неудовлетворительное содействие трудоустройству студентов	12	29,3	11	78,6	7	33,3
Низкий уровень организации учебной деятельности (расписание)	15	36,6	2	14,3	6	28,6
Другое	1				3	14,3
Всего ответов	49	–	18	–	26	–

- для решения проблемы по составлению расписания лучше проводить учебные занятия в одном корпусе, чтобы не затруднять учебный процесс;
- для эффективного взаимодействия студентов факультета управления со студентами другими факультетами ЧелГУ нужно организовывать учебный процесс с участием различных направлений подготовки. Например, семинары на определенную тему или проблему. Нужно устраивать мероприятия не только для одного факультета, а для нескольких, что приведет к улучшению социального микроклимата в университете;
- мотивация является для обучающихся эффективным способом улучшения учебного процесса. Студенты сегодня при-

ходят в высшее учебное заведение не только за формальными знаниями для получения «корочек о высшем образовании», а за практическими навыками, которые дают им возможность стать профессионалом в своей области. Преподавателю, чтобы мотивировать обучающегося на успешное обучение профессии, необходимо доказывать и показывать на практических примерах, что знания, умения, навыки и компетенции, сформированные на его дисциплине, действительно будут нужны в его будущей профессиональной деятельности, тем самым постоянно стимулируя интерес к изучению дисциплины [2. С. 88].

Безусловно, необходимо учитывать особенности современного состояния образовательной системы, в которой соседствуют различные формы обучения, в том числе комбинированные, а для них очень важно соответствующее методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Таким образом, важно изучать мнения и оценки удовлетворенности студентов качеством образования в вузе для совершенствования учебного процесса, выявления приоритетных направлений развития учебного заведения в соответствии с запросами потребителей образовательных услуг.

Список литературы

1. Бабина, Н. Ф. Контроль и оценивание качества обучения по «Технологии»: учеб.-метод. пособие / Н. Ф. Бабина. — М.: Директ-Медиа, 2015. — 220 с.
2. Крылова, М. Н. Способы мотивации учебной деятельности студентов вуза / М. Н. Крылова // Перспективы науки и образования. — 2013. — № 3. — С. 86—95.
3. Все об образовании: сборник нормативных правовых актов [Электронный ресурс] / сост. Г. Б. Романовский. — М.: Проспект, 2017. — 544 с. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444159> (дата обращения 20.09.2017).

E.F. Nurislamova, A.A. Shorina, E.N. Eliseeva

Quality of Education in Higher School: Students' Opinions and Assessments (the Faculty of Management, CSU)

The article is devoted to identifying the opinions and assessments of students on the implementation of educational activities in high school. The article considers the definition of “quality of education”, gives the socio — demographic characteristics of students, presents the level of their satisfaction with the choice of University and the direction of study, determines the evaluation of the quality of educational services, highlights the main problems in the organization of the educational process.

Keywords: *education, quality of education, level of education, assessment of customer satisfaction, participants of educational relations.*

Нурисламова Екатерина Фанисовна — студентка факультета управления Челябинского государственного университета. nurislamova.katena@mail.ru

Шорина Александра Александровна — студентка факультета управления Челябинского государственного университета. shyrocka96@mail.ru

Елисеева Елена Николаевна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. eliseevalena73@mail.ru

УДК 316.346.32

М. А. Парфиненко, Г. Г. Павлова
Челябинский государственный университет

Молодежная политика в современной России

Приведены определения таких понятий, как «молодежь», «государственная молодежная политика», «общественная молодежная политика»; говорится о субъектах и целях молодежной политики. Дан обзор поиска проблем молодежной политики, поставлен вопрос о критериях оценки качества проделанной работы.

Ключевые слова: *молодежь, молодежная политика, государственная молодежная политика, общественная молодежная политика, проблемы молодежной политики.*

В условиях создания рыночной модели российской экономики происходит становление всех сфер общественной жизни в государстве, в том числе формирование современной молодежи, адаптированной к жизни в новых условиях глобализации экономики. Такие становление и развитие должны быть направлены на удовлетворение экономических, культурных и духовных запросов молодых граждан России, ее будущих поколений.

Несмотря на то что понятие «молодежь» в настоящее время употребляют достаточно часто, у него нет до сих пор четкого определения. В справочной литературе говорится о том, что молодежь — это социально-демографическая группа, которую можно выделить за счет возрастных характеристик и особенностей социального положения. Современные возрастные границы молодежи — от 14 до 30 лет. Тем не менее ряд ученых предлагают повысить данный возрастной ценз до 35 лет [3. С. 13].

Молодежная политика как понятие появилось в литературе в 1950—60-х годах, что связано со становлением молодежи как самостоятельной социальной силы. В. Т. Лисовский был одним из первых, кто выдвинул определение молодежи: «поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих образование, профессиональные, культурные и другие социальные функции» (1968).

Под государственной молодежной политикой следует понимать самостоятельное направление деятельности государства, которое предусматривает формирование необходимых социальных условий инновационного развития страны, в последующем реализуемое на основе активного взаимодействия с институтами гражданского общества, общественными объединениями и молодежными организациями [Там же. С. 9].

Ценности, взгляды, благосостояние и нравственный облик молодежи определяют настоящие и будущее нашего общества. Стоит заметить, что государственная молодежная политика играет немалую роль в прогрессивном развитии общества и реализации задач, которые стоят перед ним. От того, насколько эффективна будет

государственная молодежная политика на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, непосредственно будет зависеть развитие молодежи, а также стратегическое развитие государства и стабильное его будущее.

Стоит заметить, что молодежная политика не должна быть только государственной. В разработке и осуществлении государственной молодежной политики должны участвовать все социальные институты — молодежные, образовательные, семейные и пр.

Выделяют два вида молодежной политики:

- 1) государственная;
- 2) общественная.

Субъектом государственной молодежной политики является государство в лице его специальных органов, деятельность которых каким-либо образом связана с развитием человека (культура, образование, труд, досуг и пр.). При этом у государства есть возможность опереться на идеологию, систему права, систему взглядов.

В общественной молодежной политике субъектом являются различные партии, профсоюзные организации, СМИ, молодежные объединения и сами молодые люди. Под общественной молодежной политикой стоит понимать систему идей и взглядов по поводу молодежи и ее роли в общественном развитии. Молодежная политика политических партий и общественных организаций ограничены их политическими возможностями. Несмотря на это, они имеют важное значение, состоящее в формировании нормативного образа молодого человека (молодежи), который представляется всему обществу как эталон.

Если рассматривать молодежь как субъект молодежной политики, то стоит отметить, что молодое поколение не имеет возможности активно участвовать в процессе формирования и реализации самой молодежной политики. Это может быть обусловлено:

- пассивной жизненной позицией молодежи;
- отсутствием необходимых условий и стимулов для реализации молодежной политики.

Главная цель молодежной политики — создание условий для развития молодежи за счет массивной государственной и общественной поддержки инновационной деятельности, социальной

защиты молодежи, формирования ее творческой активности и инициатив, стимулов к ее саморазвитию и самореализации [2. С. 228].

В настоящее время в молодежной политике существует ряд проблем. Вот некоторые из них:

- 1) несовершенство законодательной базы, которая требует изменений и дополнений;
- 2) низкий уровень кадров в сфере молодежной политики;
- 3) несовершенные критерии и методы оценки качества и эффективности проделанной работы.

В настоящее время законодательная база в сфере молодежной политики как на федеральном, так и на региональном уровне находится только в стадии становления. Нормативно-правовая база ослаблена из-за отсутствия федерального закона. Это затрудняет принятие и реализацию региональных законов [1].

Обучение кадров в сфере молодежной политики началось относительно недавно, примерно 15 лет назад. Сейчас стали создаваться кафедры по специальности «Организация работы с молодежью». Они не решают полностью проблему, поскольку одной теории недостаточно. Другая проблема — отсутствие переподготовки специалистов по данному профилю [Там же].

Стоит подробнее остановиться на последней проблеме. Критерии оценки качества и эффективности проделанной работы на федеральном уровне в настоящее время отсутствуют. Таким образом, итоги проделанной работы в регионах в сфере молодежной политики не оцениваются и не публикуются. Это негативно сказывается на эффективно работающих регионах. В связи с этим необходимо создать определенную систему критериев, которые помогут оценить эффективность работы с молодежью в разных регионах страны. В этой системе могут использоваться количественные и качественные показатели, такие как:

- охват молодежи, которая задействована в мероприятиях;
- количество участников и победителей всероссийских конкурсов и конкурсов проектов;
- достижение поставленных федеральных задач в регионах;
- количество межрегиональных мероприятий;
- выдача грантов на реализацию молодежных проектов и др.

Это поможет составить рейтинг по работе регионов в сфере молодежной политики.

В условиях модернизации общества молодежная политика должна стать инструментом развития и преобразования страны. Это требует от всех участников процесса социального становления молодежи разработки и последующей модернизации подходов, которые ориентированы на вовлечение молодого поколения в решение общенациональных задач.

Список литературы

1. Бабочкин, П. И. Социализация молодежи: опыт, проблемы, мероприятия / П. И. Бабочкин // Соц.-гуманитар. знания. — 2016. — № 1.

2. Игнатенко, В. А. Цели и направления реализации стратегии молодежной политики Российской Федерации [Электронный ресурс] / В. А. Игнатенко // Теория и практика обществ. развития. — 2015. — № 12. — С. 227—230. — URL: <http://elibrary.ru> (дата обращения 16.04.2018).

3. Чирун, С. Н. Молодежная политика. Генезис, состояние, региональная специфика [Электронный ресурс] / С. Н. Чирун. — Кемерово : Кемер. гос. ин-т культуры, 2009. — 224 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/> (дата обращения 08.04.2018).

М.А. Parfinenko, G.G. Pavlova

Youth Policy in Modern Russia

The article provides a definition of such concepts as “youth”, “state youth policy”, “public youth policy”, talking about the subjects and objectives of youth policy. Search of problems of youth policy is carried out, the question of criteria of an assessment of quality of the done work is raised.

Keywords: *youth, youth policy, state youth policy, public youth policy, problems of youth policy.*

Парфиненко Мария Андреевна — студентка Челябинского государственного университета. msh_porfinenko@mail.ru

Павлова Галина Геннадьевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ Челябинского государственного университета. galina.pavlova.7878@mail.ru

УДК 659.4

П. А. Прокопьева, В. Ф. Злоказов
Челябинский государственный университет

Специфика организации паблик рилейшнз на российском рынке коммерческих услуг

Статья посвящена раскрытию понятия «паблик рилейшнз» (PR), его целей и задач. Указаны основные направления в деятельности PR, а также этапы в формировании маркетинговой стратегии. Особое внимание уделено специфике организации PR на российском рынке коммерческих услуг.

Ключевые слова: *коммерческая услуга, паблик рилейшнз (PR), маркетинг, общественное мнение, рынок.*

Активное развитие сферы услуг на российском рынке за счет интенсивного внедрения интеллектуальных технологий и повышения качества информации с каждым годом приводит к развитию более эффективных коммуникаций, успешному позиционированию на рынке и улучшению управления общественным мнением. Одним из важных элементов развития рынка коммерческих услуг в России является паблик рилейшнз (PR) — особая форма воздействия на людей и эффективный метод привлечения внимания общества к торговой марке или к фирме. Гибкое использование инструментов PR в экономической сфере тесно связано с имиджем и репутацией организации, успешного бизнеса. Чтобы преуспеть на рынке в условиях жесткой конкуренции и выделиться, коммерческой организации необходимо проявить креативность и внести крупицу творчества в рабочий процесс.

На российском рынке PR стал формироваться относительно недавно — преимущественно в наиболее крупных фирмах и компаниях, но уже закрепил устойчивые позиции в мире с положительной динамикой развития. Это в значительной степени повлияло на раз-

витие современного бизнеса. С помощью PR стало проще создавать благоприятные внешние условия для формирования деловой активности. Суть PR заключается в проявлении развитой культуры предпринимательства, определенного имиджа и стиля фирмы, взаимодействии руководителя и персонала между собой и с обществом, где во главе стоит человеческое общение на основе простого и быстрого установления взаимных контактов между людьми и фирмами. При соблюдении этих не сложных концепций PR фирма получает максимально выгодные результаты коммерческой деятельности. Главная задача PR, по мнению специалистов, — собирать, осмысливать и передавать позитивный опыт и традиции исторически сложившегося российского предпринимательства [1].

В деятельности PR можно выделить два основных направления:

1. Работа с внешней общественностью — исследование общественного мнения, пиар, работа с целевыми аудиториями, инвесторами, партнерами.

2. Работа с внутренней общественностью — менеджмент с трудовым персоналом — профилактика конфликтных ситуаций на рабочем месте, снижение текучести кадров, мотивация.

На основе своих ценностей человек стремится удовлетворить свои материальные и духовные потребности, которые зависят от его интересов. Зная это, PR воздействует на восприятие образа товара или услуги, формируя мнение покупателя. Поэтому успешно организованный PR помогает своевременно выявлять недостатки в разработанных стратегиях фирмы на рынке, корректировать взаимовыгодное сотрудничество с общественностью.

Для того чтобы достичь коммерческого успеха наиболее быстро и без потерь в формировании маркетинговой стратегии, необходимо соблюдать следующие этапы:

1. Подготовительный этап — установление цели, которая будет реализоваться на выходе фирмы на рынок, разработка содержания PR-обращения, формирование имиджа и выбор коммуникативного канала.
2. Расчетный этап — производится тщательная оценка объема работ предстоящей кампании, подсчет затрат в бюджете развита фирмы, формы и методы реализации PR.

3. Аналитический этап — оценка коммуникативных контактов, формирование комплексной оценки достигнутых результатов и общая оценка эффективности PR-кампании. [3]

К сожалению, российское население до сих пор выражает недоверие и скептицизм к PR из-за влияния устоявшихся традиций прошлых лет и стереотипов, а также из-за столкновения с нечестным ведением бизнеса. Поэтому специалисты PR в России наиболее активно разрабатывают комплекс мероприятий по формированию общественного мнения, чтобы изменить это мнение и поведение людей в свою пользу. В современных условиях рыночной экономики необходимо учитывать противоречивый характер массового сознания с особенностями русского менталитета, такими как долготерпение, обремененность традициями, но при этом раскованность и жажда перемен. Формирование общественного мнения может быть успешным только при установлении честного, взаимовыгодного партнерства на основе доброжелательных и доверительных отношений.

В настоящее время в развитии PR доминируют такие направления, как репутация компании, антикризисное управление, пиар национального бренда, улучшение механизма взаимодействия со СМИ.

В течение нескольких лет усилия российских служб PR были направлены на повышение репутации субъектов рынка, чтобы укрепить положительный образ России на международной арене.

Разумеется, PR на российском рынке отличается от PR за рубежом. Из-за специфики российской экономики, инфраструктуры и особенностей менталитета методология Запада совершенно не приживется. Поэтому необходимо применять присущие именно российскому рынку методы PR. Тем не менее с каждым годом разработки методик PR на российском рынке обретают более профессиональный характер.

Современные специалисты отмечают, что сегодня PR-агентствам нужно набирать больше знаний по рынку, продукту бренда, иметь аналитические навыки и креативность. Наиболее важными задачами PR являются работа с социальными сетями, выведением бренда в топ по упоминаемости, работа с негативом и антикризисный PR [2].

Наиболее эффективным каналом коммуникации сегодня признаны социальные сети (Facebook, Instagram, «ВКонтакте»). Его выбирают все больше компаний, нацеленных на «раскрутку» своего имиджа. Предпочтение такому каналу коммуникации все чаще отдают компании в строительстве и проектировании, государственном сегменте. Участники коммуникации PR отмечают, что самые большие расходы занимают мероприятия на специализированных конференциях, выставках, форумах, проекты со СМИ.

В настоящее время PR на рынке коммерческих услуг выстраивается не только вокруг взаимодействия со СМИ, а связан с налаживанием отношений со всеми участниками рынка. При этом коммуникации становятся по-настоящему интегрированными. Компании более чем когда-либо нацелены на результативность и решение бизнес-задач с помощью PR.

Список литературы

1. Абрамов, Р. Н. Связи с общественностью : учеб. пособие для бакалавров / Р. Н. Абрамов, Э. В. Кондратьев. — М. : КноРус, 2016. — 272 с.
2. Ильин, А. С. Теория и практика связей с общественностью : курс лекций / А. С. Ильин. — М. : КноРус, 2016. — 208 с.
3. Старикова, Ю. А. Связи с общественностью : конспект лекций. — М. : А-Приор, 2016. — 96 с.

P.A. Prokopyeva, V.F. Zlokazov

Specificity of Public Relations Organization in Russian Market of Commercial Services

The article is devoted to the disclosure of the concept of public relations (PR), its goals and objectives. The main directions of PR activities are indicated, as well as the stages in the formation of the marketing strategy. Particular attention is paid to the specifics of the PR organization in the Russian commercial services market.

Keywords: *commercial service, public relations (PR), marketing, public opinion, market.*

Прокопьева Полина Андреевна — студентка Челябинского государственного университета. prokoreva.p73@gmail.com

Злоказов Владимир Федорович — кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. zloказovvk@mail.ru

УДК 331.23

И. А. Рябинин, В. Ф. Злоказов

Челябинский государственный университет

Нетрадиционные формы и системы оплаты труда

Статья посвящена анализу нетрадиционных систем оплаты труда. Особое внимание уделено принципам, особенностям и преимуществам применения отдельных форм и методов таких систем оплаты труда.

Ключевые слова: *оплата труда, переменные выплаты, личное премирование, групповое премирование, плата за знания и компетенции, система бонусных выплат.*

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия. Они определяют порядок начисления зарплат отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда. Формы и системы оплаты труда создают материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. Вознаграждение за труд, или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий, играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме [1].

Одной из ключевых задач стратегии перехода к инновационной экономике является развитие среды, благоприятной для инноваций.

Социально-трудовая сфера — это сфера, непосредственно обеспечивающая процессы инновационных преобразований. От ее развития в условиях перехода к инновационной экономике зависит создание совокупности компонентов механизмов, обеспечивающих динамику развития экономики [2. С. 10]. Важную роль при этом играют формы и системы оплаты труда.

Нетрадиционные системы оплаты труда основаны на принципе рационального сочетания всех видов выплат исходя из того, что:

- базовая оплата соответствует рыночной ценности работника, уровню его образования, квалификации, навыков и компетенции, то есть носит личный характер;
- переменные выплаты зависят от результатов деятельности рабочей группы (бригады) всей компании, а также от вклада конкретного работника в достижение общих целей и улучшение работы всей компании в целом (а не на одном лишь рабочем месте).

К числу переменных выплат (их условно называют нетрадиционными способами мотивации) относят, в частности:

- системы переменной заработной платы (либо системы личного стимулирования);
- системы группового премирования;
- системы платы за знания и компетенцию и др.;
- системы бонусов.

Рассмотрим данные нетрадиционные системы оплаты труда более подробно.

Системы переменной заработной платы традиционно включают такие формы и способы оплаты труда, как сдельная оплата труда и премирование, размер которого зависит от часовой тарифной ставки (традиционные системы премирования), комиссионные (система стимулирования продаж), получение фиксированного процента от прибыли по договору, получение фиксированной денежной суммы за каждую проданную единицу, а также личное премирование управляющих и т. п. В основу систем переменной заработной платы положены определенные критерии, выполнение которых предполагает получение работником дополнительного вознаграждения. Для определения размера вознаграждения употребляются расчетные

формулы. Тесная связь между достигнутыми результатами и размером вознаграждения обуславливает эффективность таковых систем с точки зрения стимулирования и мотивации труда. К числу их преимуществ перед другими видами переменных выплат можно отнести то, что каждый работник в состоянии без помощи других дать количественную оценку результатов собственного труда (ему понятно количество сделанных изделий, количество проданных единиц продукции и т. п.). Кроме того, между результатом труда и вознаграждением проходит малое время, что увеличивает наглядность связи «итог — вознаграждение». При этом системы переменной заработной платы (личного стимулирования) во многих вариантах нацелены на развитие конкуренции между отдельными работниками компании. Сдельная форма оплаты труда является одной из форм тарифной системы и применяется там, где есть возможность учесть количественные характеристики результатов труда и нормировать его. При сдельной форме труд работника оплачивается по сдельным расценкам в согласовании с количеством произведенной продукции (выполненной работы, оказанной услуги) [3].

Заметим, что сдельные расценки определяются двумя методами:

- деление часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей уровню выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки;
- умножение часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей уровню выполняемой работы, на установленную норму времени в часах (днях).

Таким образом, сдельная форма оплаты труда является видоизмененной формой почасовой оплаты, хотя, на первый взгляд, оплата производится лишь исходя из результатов труда. Сдельная форма оплаты труда удобна для работодателя, поскольку предугадывает оплату лишь практически произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг). Непроизводительный труд при этом не оплачивается. Но стимулирующее значение таковой формы оплаты труда уменьшается за счет того, что у работника возникает возможность находить предприятие, на котором установлены более высокие тарифные ставки и где он будет получать такое же либо большее вознаграждение, не увеличивая производительности труда.

Повысить заинтересованность работников в росте производительности и улучшении свойства труда можно через введение дополнительных условий, влияющих на порядок исчисления размера заработной платы.

Групповые системы премирования (стимулирования) предполагают выплату вознаграждения по итогам работы компании в целом. Разновидностью данной категории систем переменных выплат является, к примеру, роль работников в прибылях компании: распределение определенного процента полученной предприятием прибыли между его сотрудниками. Первоначально применение данной системы было типично для производственных компаний, но в настоящее время она применяется и предприятиями, предоставляющими различные услуги. К групповым системам премирования также может быть отнесено предоставление работникам компании (чаще всего руководителям) права приобретения акций компании по фиксированной цене в определенный момент в будущем [4].

Кроме того, к числу групповых систем премирования относятся:

- премирование на базе управления по целям,
- премирование по результатам работы подразделений,
- премирование временных рабочих групп.

Каждая организация заинтересована в постоянном развитии, упрочении своего положения. Поэтому в таких условиях система платы за знания становится весьма эффективной. Система платы за знания и компетенцию предполагает, что размер вознаграждения работника зависит от его знаний и навыков, применяемых в работе. При применении такой системы возможна ситуация, когда высокообразованные и высококвалифицированные сотрудники получают более высокую оплату, чем их коллеги, стоящие выше по служебной лестнице, но не имеющие такого образования и такой квалификации. Главная проблема заключается в том, чтобы определить именно те навыки и знания, за получение которых организация готова платить своему работнику. Набор этих знаний не может и не должен быть постоянным. Это привело бы к стагнации. Сотрудник должен постоянно меняться и совершенствоваться.

Системы бонусов («усиливающие программы») построены на том, что премирование работников делается по усмотрению управ-

ляющего, на базе его субъективного решения. При этом работникам известна лишь общественная мишень, к достижению которой они обязаны стремиться, но детализированного разъяснения, что нужно сделать для получения дополнительного вознаграждения, не дается. Поскольку не существует объективной оценки результатов, с которыми связано вознаграждение, естественно, оно не гарантировано. Системы бонусов ориентируют (стимулируют) работника на выработку требуемой модели поведения, в которой отражаются нормы и ценности, признаваемые компанией (в том числе корпоративная культура, лояльность, чувство удовлетворенности от принадлежности к предприятию и т. п.). Достоинством систем бонусов является их упругость, так как критерии, по которым присуждаются бонусы, можно просто поменять, и минимум бюрократизации при внедрении. Вместе с тем очевидны и недочеты таких систем:

- связь между достигнутыми плодами в работе и вознаграждением неочевидна, что понижает мотивацию персонала;
- расходы на выплату бонусов резервируются в начале денежного года, поэтому финансирование таких программ практически не связано с плодами деятельности компании в целом и с плодами деятельности конкретного работника, за которую и выплачиваются бонусы;
- субъективность данных программ обуславливает возможность выплаты бонусов независимо от фактических результатов (по принципу «нравится — не нравится»);
- у работников, с одной стороны, может появиться неудовлетворенность в случае, если им не будут выплачиваться бонусы, с другой — чувство «обязательности» выплат бонусов.

На некоторых предприятиях во избежание конфликтов бонусы выплачиваются по очереди всем работникам независимо от результатов работы. К числу систем премирования на базе бонусов можно отнести, к примеру, получившее распространение на российских предприятиях премирование за выполнение особо принципиальных заданий, рационализаторские предложения и т. п. Особенностью таких видов премирования является то, что работник стремится не к получению дополнительного вознаграждения, а к внесению собственного вклада в улучшение работы компании, в общее дело. Поэтому вознагражде-

ние имеет целью не просто поощрить работника за уже «сделанное», а создать стимул для дальнейших усилий. Системы бонусов наряду с выплатами в денежной форме предусматривают возможность и безличных вознаграждений. Например, бесплатная экскурсия или поездка в дом отдыха. Сюда же могут быть отнесены подарки работникам к праздникам, юбилеям и др. Некоторые компании в качестве бонусов разрешают своим работникам использовать служебные автомобили в личных целях (по вечерам и в выходные дни), компенсируя при этом издержки на приобретение бензина и т. п.

Таким образом, в зависимости от цели воздействия на персонал, могут применяться различные формы и системы оплаты труда, которые в настоящее время весьма разнообразны.

Список литературы

1. Мельников, П. С. Анализ системы оплаты труда персонала и разработка инновационных мероприятий по ее совершенствованию / П. С. Мельников. — М. : Лаб. книги, 2016. — 121 с.

2. Особенности развития социального партнерства в условиях становления инновационной экономики / И. Д. Колмакова, А. А. Алабугин, Е. М. Колмакова, А. С. Микрюкова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2014. — № 5 (334). — С. 10—14.

3. Рябчикова, Т. А. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск : Эль Контент, 2016. — 144 с.

4. Экономика труда. Социальная политика : сб. студенч. работ. Ч. 2 / ред. Г. Чухнина. — М. : Студенч. наука, 2016. — 1345 с.

I.A. Rjabinin, V.F. Zlokazov

Nonconventional Forms and Systems Compensations

Article is devoted to the analysis of nonconventional systems of compensation. Special attention is paid to the principles, features and advantages of application of separate forms and methods of such systems of compensation.

Keywords: *compensation, variable payments, personal awarding, group awarding, payment for knowledge and competences, system of bonus payments.*

Рябинин Иван Александрович — студент Челябинского государственного университета. prikotova@gmail.com

Злоказов Владимир Федорович — кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. zlokazovvk@mail.ru

УДК 331.101.6

О. А. Савинова, О. В. Жигарь

Челябинский государственный университет

К вопросу об уровне производительности труда на российских предприятиях

Статья посвящена различным аспектам производительности труда на российских предприятиях. Выявлены основные причины низкой производительности труда в России по сравнению с другими странами. Рассмотрены меры по повышению производительности труда на российских предприятиях.

Ключевые слова: *труд, производительность труда, повышение производительности труда, совершенствование производства, организация труда, эффективность организации труда.*

На современных российских предприятиях постоянно возникает вопрос о необходимости повышении производительности труда. Уровень производительности в России значительно отстает от показателей многих стран. Аналитики американского издания MarketWatch, исследовав 36 крупнейших мировых экономик, оценили ВВП на душу населения и уровень производительности труда. Россия в этом рейтинге заняла 34-е место. В целом по данному показателю Россия более чем в два раза уступает странам с высококоразвитой экономикой.

Производительность труда — важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом. Производительность труда является оценочным количественным показателем, который обусловлен формулой «время — деньги» [1].

Для того чтобы более четко понимать, какую ступень в уровне развития производительности труда занимают российские предприятия, следует сравнить показатели производительности труда на одного работника российских предприятий и предприятий других стран. Так, в 2017 году производительность труда норвежского работника составила 38 долл./ч, бельгийского — 35, россиянина — 5—6 [2].

То есть в России производительность труда ниже, чем в развитых странах в 4—5 раз, а в некоторых отраслях в десятки раз ниже американских и европейских показателей.

Закономерности инновационного развития состоят в кардинальном преобразовании как всей экономики, так и социально-трудовой сферы. Инновационный тип развития требует создания стимулов для разработки, освоения и внедрения инноваций, что предполагает изменения трудовых и социально-трудовых отношений, рост производительности труда [3].

Причинами значительного отставания российских предприятий в производительности труда от других стран являются:

1. Недостаток современных технологий, внедряемых в производство. Западные страны имеют большой приоритет в области новейших технологий, тем самым улучшая свое производство, а следовательно, и производительность труда, чего нельзя сказать о российских предприятиях, которые страдают от недостатка технологий, обеспечивающих высокую производительность труда.

2. Низкая квалификация. Всего 7 % общего числа работников имеют высокую квалификацию, тогда как в развитых странах число работников высшей квалификации достигает половины от общего числа работников. На качество труда значительное влияние оказывают отсутствие:

- навыков в сфере управления проектами;
- навыков в организации командной работы;

- умений в занимаемых должностях;
- знаний иностранных языков.

Квалификация является одним из определяющих факторов производительности труда, так как позволяет постоянно обновлять технологию производства и оборудование.

3. Неэффективная организация труда, практика управления предприятиями и закупочной деятельностью. Развитие в России навыков в управлении проектами и управления закупками позволит повысить производительность труда и конкурентоспособность России на мировом рынке.

4. Чрезмерное государственное регулирование предприятий. Административные методы влияния на российские предприятия усложнены, требуют много времени для реализации и имеют несовершенные результаты. Это приводит к снижению эффективности деятельности предприятий. Рост производительности предприятий в России тормозится за счет существующих норм и стандартов, которые не учитывают современные тенденции и технологии и требуют пересмотра.

5. Отсутствие стимулов и мотивации к повышению производительности труда также является ключевой причиной отставания российских предприятий по уровню производительности труда, в сравнении с развитыми странами. Чтобы производительность труда возросла, необходимым условием является желание руководителей оптимально организовывать труд своих работников, мотивировать их на высокие результаты и совершенствование производства.

Несомненно, со всеми этими проблемами возможно и необходимо бороться. Для этого следует разработать ряд мер, которые позволят повысить производительность труда на российских предприятиях. Важно отметить, что меры по устранению проблем производительности труда должны постоянно совершенствоваться в связи с быстроменяющейся ситуацией в экономике. Такими мерами могут выступать:

1. Для того чтобы увеличить эффективность организации труда, следует развивать навыки управления проектами и управления закупками у руководителей проекта и менеджеров. Такая тактика позволит повысить производительность труда на предприятиях и

увеличить конкурентоспособность России. В результате данной меры будет активизирована замена менее производительных и изношенных мощностей, что приведет к совершенствованию производительности труда.

2. В сфере государственного регулирования необходимо изменить подход к взаимодействию государства и предприятий. Следует усовершенствовать этап технико-экономического обоснования проектов посредством упрощения процедуры согласования с органами власти, уменьшения ее сроков. Это позволит быстрее и эффективнее регулировать бизнес-процессы. Необходимо пересмотреть нормы труда, приблизить их к экономическим реалиям и обеспечить их постоянное совершенствование.

3. Увеличение числа высококвалифицированных работников на предприятиях. Повышение квалификации возможно посредством создания государственных программ обучения и переквалификации. Такие программы позволят получить более квалифицированную рабочую силу, усовершенствовать производство и поднять производительность труда на предприятиях, а также обновить технологии производства.

Таким образом, Россия находится на достаточно низком уровне развития производительности труда, который обусловлен недостатком современных технологий, внедряемых в производство, низкой квалификацией работников, неэффективной организацией труда, чрезмерным государственным регулированием предприятий, отсутствием стимулов и мотивации к повышению производительности труда. В соответствии со сложившейся ситуацией необходимо разработать и применить меры по устранению проблем с производительностью труда, которые должны постоянно совершенствоваться в связи с быстроменяющейся ситуацией в экономике. Такими мерами могут быть: развитие навыков управления проектами и закупками, изменение подхода к взаимодействию государства и предприятий, повышение числа высококвалифицированных работников на предприятиях.

Список литературы

1. Грибов, В. Д. Экономика предприятия / В. Д. Грибов, В. П. Грузинов. — М. : Финансы и статистика, 2016. — 336 с.
 2. Ситников, А. Производительность труда россиянина в десятки раз ниже, чем у европейца / А. Ситников // Упр. производством. — М. : 2017. — С. 5—12.
 3. Колмакова, Е. М. Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона: теоретические, методические и прикладные аспекты : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. М. Колмакова. — Челябинск, 2013.
-

O.A. Savinova, O.V. Zhigar

To the Question of the Level of Labour Productivity at Russian Enterprises

The article is devoted to various aspects of labour productivity in Russian enterprises. The main causes of low labour productivity in Russia are revealed in comparison with other countries. Measures to increase labour productivity at Russian enterprises are considered.

Keywords: *labour, labour productivity, increase in labour productivity, improvement of production, organization of labour, efficiency of labour organization.*

Савинова Ольга Андреевна — студентка Челябинского государственного университета. gravity1313@inbox.ru

Жигарь Оксана Владимировна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. ovzigar@rambler.ru

УДК 364.042

А. А. Сафронова, Д. Х. Саликов
Челябинский государственный университет

Опыт государственного управления социальной сферой за рубежом

Статья посвящена вопросу улучшения социальной поддержки федерального и регионального уровня за счет создания единой базы данных получателей социальной помощи. Приводятся примеры опыта зарубежных стран по внедрению программ социальной защиты.

Ключевые слова: *социальная поддержка, управление, идентификация, база данных, опыт стран.*

Сегодня в России существует большое число мер социальной поддержки как на федеральном, так и на региональном уровнях, но нет единой базы данных получателей социальной помощи. Проблема заключается в разрозненности и отсутствии унификации информации о мерах социальной поддержки.

Для определения целесообразности внедрения в РФ единой интегрированной базы данных для получателей социальных государственных услуг представляет интерес аналогичный зарубежный опыт.

Одной из первых программ социальной защиты, принятой в 1990 году, была разработанная электронная платформа управления социальным сектором в Бельгии — Банк социальных выплат (Crossroads Bank for Social Security). Банк представляет собой единый реестр социальной информации и осуществляет функции оператора информационной системы, выплачивает социальные пособия, являясь, по сути, социальным казначейством. Кроме того, банк играет роль координатора и сервисного интегратора объединенной системы социального сектора для всех ее участников.

В 1998 году была создана Национальная социальная и финансовая идентификационная система в Аргентине (Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social — SINTyS) [1]. Ее цель — повышение эффективности.

В Австралии в 2011 году Департаменту социального обеспечения было поручено осуществить интеграцию информационных систем в систему социальной защиты.

Одним из масштабных проектов по организации и ведению информационной системы стало создание в 2001 году Единого социального кадастра в Бразилии (CadastroUnico) с целью обеспечения нацеленности социальной политики на социально незащищенные группы населения.

Унифицированная база данных в Индонезии (Te Basis Data Terpadu или Unified Database) появилась в 2005 году для повышения адресности системы социальной поддержки населения, выявления 40 % населения с наименьшими доходами и повышения эффективности планирования программ социальной помощи.

В 2008 и 2009 годах были разработаны Чилийская интегрированная система социальной информации (Sistema Integrado de Information Social, SIIS) и Интегрированная информационная система социальной помощи (ISAS) в Турции.

Несмотря на то что единый социальный кадастр в Бразилии первоначально создавался для обслуживания только одной программы выплат малоимущим семьям, при запуске Bolsa Família заменила собой несколько социальных программ, действовавших в стране. В результате единый кадастр объединил базы данных четырех программ. В настоящее время в нем содержатся данные о 78 млн чел., 67 млн из которых (35 % всего населения) являются малоимущими [2].

Социальная информационная система (ISAS) Турции объединяет данные 973 местных фондов социальной помощи, интегрируя сведения в единый регистр, 14 учреждений и объединяет 28 баз данных. По состоянию на март 2014 года в интегрированной информационной системе социальной помощи были зарегистрированы 28,2 млн граждан.

Интегрированная система социальной защиты в Австралии объединяет все три основные программы страны в сфере социальной поддержки: программу медицинского страхования Medicare Australia и социального обеспечения Centrelink Master Program, а также главную программу поддержки детей в неполных семьях Child Support.

Инициатива создания унифицированной базы данных в Индонезии исходила от руководства страны, поставившего задачу снизить уровень бедности в Индонезии на 8—10 %. Управление базой данных осуществляет специально созданная структура — Центр повышения адресности и снижения бедности, а за ее развитие и функционирование отвечает Национальная команда по сокращению бедности, созданная при аппарате вице-президента.

Хранилище данных Департамента социального обеспечения Австралии дает возможность доступа к персональным данным практически всех граждан Австралии. Технологии управления данными позволяют осуществлять мониторинг нуждающихся граждан на протяжении всей жизни — со дня рождения до самой смерти — и оказывать гражданам целевой набор услуг. Доступ осуществляется через единый портал государственных услуг MyGov.au.

Недостатком базы данных в Индонезии является отсутствие единого уникального идентификатора получателей помощи. При содействии Министерства внутренних дел база данных была интегрирована с базой данных МВД по паспортным данным, однако интегрировать удалось не более 74 % записей. В результате отсутствия единого универсального идентификатора сверка введенных в систему данных с другими базами данных не производится, данные хранятся на центральном сервере, удаленный доступ к ним не предоставляется. Передача данных между центральной базой и другими структурами происходит вручную.

Функционирование информационных систем социальных реестров в рассмотренных странах предполагает заключение контракта (соглашения) с каждым из получателей социальной помощи. Такой контракт заключается между получателем социальной помощи (клиентом), чьи данные заносятся в систему, и государством (в лице ведомства, ответственного за ведение системы) и определяет права гражданина, в том числе и право доступа к хранящимся в интегрированной информационной системе персональным данным.

В связи с некоторыми несовершенствами построения информационных систем социальных реестров в ряде случаев могут появляться ошибки измерения, случаи намеренной фальсификации данных с целью занижения дохода и т. д. Бразилия, столкнувшись

с таким негативным опытом, весьма успешно решает проблемы. В Австралии используется сложная система контроля мошенничества, которая основывается на встроенных прикладных программах, алгоритмах, применяемых в режиме реального времени, и геопространственной аналитике. Регулярно проводится тестирование функционала системы и поступающих данных [3].

Таким образом, анализ международной практики использования единых социальных реестров для учета получателей социальной помощи и систематизации выплат показывает, что в тех странах, где такие реестры работают успешно (в частности, в Бразилии, Чили, Турции, Бельгии), используется децентрализованный подход к обеспечению их функционирования, а на центральном уровне сконцентрированы функции выбора и поддержания архитектуры информационной системы и контрольные функции, включая функции по верификации данных и выбору критерия нуждаемости. Обмен консолидированными данными с децентрализованными уровнями управления происходит в режиме удаленного доступа по защищенным каналам связи [4].

Зарубежная практика показывает, что стоимость создания и ведения интегрированных баз данных растет с ростом глубины и широты интеграции. Трудность, возникающая при использовании децентрализованного подхода, заключается в том, что уровень компьютеризации местных органов власти не всегда соответствует требованиям, необходимым для обеспечения удаленного доступа к единому реестру. Это может потребовать дополнительных затрат по их переоснащению, обучению персонала, организации выделенных каналов связи и т. д.

Международный опыт (Аргентина, Чили, Индонезия) показывает также, что осуществление координационно-управленческих функций, связанных с единой системой социальной информации, должно быть отделено от управления конкретными программами социальной поддержки. При этом необходимо обеспечить четкое распределение функций и обязанностей всех участников системы и их интересов.

Важно также обеспечить высокое качество хранящейся в системе информации. Она должна быть точной, непротиворечивой,

свободной от дублирования, обновляемой. Как показывает международный опыт, наличие уникального идентификатора существенно удешевляет и упрощает процесс сверки данных по разным базам данных.

Количество и характер социальных программ, которые призвана обслуживать единая информационная система, также играет важную роль. Международный опыт показывает, что единый социальный реестр эффективен тогда, когда он позволяет экономить средства за счет консолидации функций, осуществляемых в разных программах, таких как регистрация получателей мер социальной поддержки, применение критериев нуждаемости, верификация и валидация данных, работа с жалобами и претензиями, оценка эффективности программ и т. д.

Многие из действующих в регионах России социальных программ, в частности программы поддержки участников ипотечного кредитования или сельских специалистов, требуют применения совершенно особых критериев к отбору участников, и эффективность этих программ должна оцениваться по особым меркам.

В банковской, финансовой сфере, маркетинговых и социологических исследованиях, других социально-экономических областях приходится иметь дело с многомерными совокупностями, когда для каждого объекта регистрируется целый набор признаков. В этой связи на практике все больший интерес возникает к статистическим методам, в частности к корреляционно-регрессионному анализу, и к компьютерным программам для их реализации [5. С. 51].

Приняв решение о создании единой государственной информационной системы социального обеспечения, Россия вступает на путь, по которому уже идут многие страны, как развивающиеся, так и развитые. Учет их опыта, как положительного, так и отрицательного, поможет избежать дорогостоящих ошибок и значительно повысить шансы России на создание эффективной интегрированной системы социальной информации.

Это позволит повысить эффективность государственного управления социальной сферой посредством целенаправленного оказания помощи нуждающимся.

Список литературы

1. Бычков, Д. Г. Универсальное пособие по бедности: опыт зарубежных стран и перспективы в России / Д. Г. Бычков, Е. И. Андреева // Науч.-исслед. финанс. ин-т. Финанс. журн. — 2015. — № 6. — С. 24—34.
2. Мисихина, С. Г. Зарубежный опыт и реформирование социальной поддержки малоимущих семей (населения) в России [Электронный ресурс] / С. Г. Мисихина, Е. Е. Гришина. — URL: <http://ssrn.com/abstract=2341320> (дата обращения 12.04.2018).
3. Международный опыт организации системы социальной помощи. На примере пяти стран. — М. : Междунар. бюро труда, 2016. — 124 с.
4. Применение информационной системы управления (ИСУ) в сфере социальной помощи. Опыт Турции [Электронный ресурс]. — URL: <http://urlid.ru/ajqd> (дата обращения 12.04.2018).
5. Колмакова, И. Д. К вопросу о применении эконометрических методов исследования в социальных процессах / И. Д. Колмакова, Н. А. Дегтярева, Е. М. Колмакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2016. — № 14 (396). — С. 51—57.

A.A. Safronova, D.G. Salikov

Foreign Experience in Public Administration of Social Sphere

The article is devoted to the issue of improving social support at the federal and regional levels, by creating a single database of recipients of social assistance. Examples of foreign countries' experience in implementing social protection programs are given.

Keywords: *social support, management, identification, database, country experience.*

Сафронова Анастасия Александровна — студентка Челябинского государственного университета. nastasya.safronova96@mail.ru

Саликов Демьян Хамитович — кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. demca@mail.ru

А. В. Саяпин, И. Д. Колмакова

Челябинский государственный университет

Совершенствование института обращений граждан в органы государственной власти на основе развития информационных технологий

Проанализированы основные проблемы применения новой системы электронного документооборота при работе с обращениями граждан в органах власти. Показаны слабые стороны внедренной системы. Предложены механизмы повышения эффективности работы специалистов Управления по работе с обращениями граждан в Правительстве Челябинской области.

Ключевые слова: *обращение, граждане, документооборот, органы государственной власти, информационные технологии.*

Институт обращений граждан в органы государственной власти — одна из основных составных частей правового статуса человека любого развитого демократического правового государства [1]. С помощью обращений гражданин влияет на деятельность органов государственной власти. По мнению губернатора Челябинской области Б. А. Дубровского, «обращения граждан — это наиболее востребованная форма взаимодействия власти с населением, и диалог должен быть регулярным. Эта постоянная связь позволяет увидеть реальные проблемы в регионе и своевременно на них реагировать»¹.

В ст. 33 Конституции Российской Федерации закреплено право каждого ее гражданина «обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления»². Данная формулировка

¹ Новости губернатора // Официальный сайт губернатора Челябинской области. 2017 (<http://gubernator74.ru/news/na-yuzhnom-urale-nachala-rabotu-edinaya-informacionnaya-sistema-obrashcheniya-grazhdan-21137>).

² Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 30 дек. 2008 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2009. — № 4. — Ст. 33.

априори определяет наличие взаимоотношений между личностью (гражданином) и государством (государственными органами и органами местного самоуправления). При этом последние осуществляют свои властные полномочия посредством специального аппарата принуждения. Следовательно, право на обращение является наиболее важным, поскольку позволяет гражданину достаточно эффективно влиять на публичную власть, контролировать и корректировать ее деятельность, а также участвовать в защите и восстановлении своих прав и интересов [2].

На территории Российской Федерации действует Федеральный закон от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан в Российской Федерации», принимая который в 2006 году депутаты старались придать государственной власти большую прозрачность. С его появлением возможностей узнать, чем занимаются чиновники на работе, задать волнующий вопрос, пожаловаться на что-то у российских граждан значительно прибавилось. Популярность приобрели такие мосты коммуникаций, как прямые линии, горячие телефоны, общественные приемные и интернет-сайты органов власти.

Общение в форме виртуальной коммуникации занимает лидирующие позиции в жизни российских граждан. Статистика показывает, что в 2007 году электронная форма подачи обращений составляла 4 % общего количества, а в 2017 году — практически 70 %. По данным Правительства Челябинской области, в 2017 году в Управление по работе с обращениями граждан поступило 25 274 обращения. Граждане использовали преимущественно удаленные формы доступа. Доля обращений в форме электронного документа, письменной и устной формах в общем количестве составила соответственно 69,3; 23,7 и 7 %¹.

Таким образом, технологии электронного документооборота стали основным инструментом в диалоге власти и общества. Это позволило сократить путь обращений граждан до государственных органов и оперативно реагировать на возникающие проблемы, вопросы, жалобы.

¹ См. обзор обращений граждан на официальном сайте Правительства Челябинской области (<http://pravmin74.ru/obzory-obrashcheniy-grazhdan>).

Со стороны государственных органов появилось также множество преимуществ: оптимизация работы, отсутствие бумажного документооборота, отсутствие необходимости разбирать почерк, оперативная доставка ответа до получателя. Однако существуют определенные проблемы в функционировании института обращений граждан в органы власти.

Например, при рассмотрении конкретного обращения по нему могут скапливаться документы, как в электронном виде, так и в бумажном. В таких случаях формируется полное досье по обращениям конкретного заявителя, в электронном или в бумажном виде. Учитывая, что примерно 70 % обращений граждан поступает в Правительство в электронном виде, стоило бы рассмотреть вариант, когда поступившие в ведомство бумажные документы сканируются и полное досье по обращению формируется в электронном виде в системе электронного документооборота. В настоящее время, несмотря на введение единой электронной базы, формирование архивов в бумажном виде также сохраняется. То есть происходит дублирование операций. Обращение, поступившее в электронном виде, распечатывают, обрабатывают, затем копируют, чтобы сохранить его в архиве, и сканируют, чтобы внести в электронную базу и направить по компетенции. И тут возникает вопрос, так ли совершенен электронный документооборот?

Необходимо отметить, что, если гражданин в своем электронном обращении указал и электронный, и почтовый адрес, то ответ ему будет отправлен на почтовый адрес. Кроме того, перед отправкой электронного обращения предстоит ознакомиться с инструкцией: «Вам необходимо обязательно указать фамилию, имя, отчество, адрес электронной почты, если ответ должен быть направлен в форме электронного документа, и почтовый адрес (с указанием индекса), если ответ должен быть направлен в письменной форме...»¹. Но при заполнении электронного обращения на сайте Правительства Челябинской области строка «Ваш почтовый адрес с индексом» является обязательной строкой для заполнения. На основе вышеска-

¹ Интернет-приемная Правительства Челябинской области (официальный сайт Правительства Челябинской области: <http://pravmin74.ru/priemnaya-pravitelstva/internet-priemnaya>).

занного заключаем, что, отправляя электронное обращение, гражданин получит свой ответ на почтовый адрес, так как он является обязательным при заполнении и имеет приоритет. Маловероятно, что данный механизм удобен для гражданина в условиях стремительного развития информационных технологий. Стоит отметить, что бывают исключения: если гражданин в своем обращении указал словами, что желает получить ответ на электронную почту, то ответ уйдет в электронном формате. Чтобы выяснить, как граждане относятся к функционированию института обращений в органы власти, нами был проведен социологический опрос. Он содержал следующие вопросы:

1. Обращались ли Вы, Ваши знакомые с обращением (предложением, жалобой, заявлением) в органы государственной власти?

Далее тем, кто положительно ответил на первый вопрос, были заданы следующие:

2. В какой форме было Ваше обращение?
3. В какой форме Вы получили ответ?
4. Считаете ли Вы необходимым дублирование ответа по почте при электронном обращении (ответ автоматически поступит на электронную почту)?

Было опрошено 118 чел. в возрасте от 18 лет. Результаты представлены ниже:

- 1) 35,6 % ответили «да, обращались в органы государственной власти», 64,4 % не обращались;
- 2) 80 % обращались в электронной форме, 15 % — в письменной, 5 % были на личном приеме;
- 3) 75 % граждан получили ответ в письменной форме, 15 % — в электронной;
- 4) 82 % граждан ответили отрицательно, 18 % — положительно.

Результаты опроса подтвердили гипотезу о том, что система работает недостаточно эффективно. Об этом свидетельствуют следующие наблюдения: при прохождении практики в Управлении по работе с обращениями граждан установлено, что на 20 обращений, поступивших в электронной форме, карточку-уведомление и ответ в такой же форме получают лишь 5—7 граждан.

По нашему мнению, это существенный недостаток, который создает проблемы при установлении связи граждан и общества с властью и мешает более продуктивной работе управления.

Анализ позволил сделать следующие выводы:

Электронный документооборот — это улучшенная система, которая позволяет работать с обращениями быстрее [3; 4]. При его введении сокращаются сроки подготовки ответа и уменьшается количество документов в бумажном виде. Но его внедрение требует более тщательной продуманности и подготовки, так как на данный момент он только увеличивает нагрузку на специалистов управления. Обращения граждан и ответы на них хранятся не только в электронном виде, но и дублируются на бумажном носителе. Отсутствие детальных уточнений в законодательстве создает дополнительные проблемы и специалистам, и заявителям. Также, по нашему мнению, необходимо ввести дополнительную ответственность гражданам за обращения «без смысла», рассуждений общего характера, где нет вопросов по существу. Ответа данные обращения не требуют, но специалисты обязаны зарегистрировать его, обработать и ответить. Кроме того, считаем важным отметить дополнительным пунктом уточнение возможности направления обращений недееспособными или психически нездоровыми гражданами, а также предоставить государственным органам возможность в процессе рассмотрения обращений выяснять данные факты и установить ответственность граждан за несоблюдение законодательства об обращениях.

Список литературы

1. Беляев, А. В. Гражданин и государство: актуальные вопросы правового и организационно-методологического обеспечения работы с обращениями граждан в государственных органах (ч. III) / А. В. Беляев // Представит. власть — XXI в.: законодательство, комментарии, проблемы. — 2008. — № 6 (54). — С. 25—26.

2. Зацепин, И. Н. Работа с обращениями граждан в УрФО : информ.-метод. сб. / И. Н. Зацепин, Г. В. Максименко. — Екатеринбург, 2009. — С. 141—150.

3. Колмакова, И. Д. К вопросу о применении эконометрических методов исследования в социальных процессах / И. Д. Колмакова,

Н. А. Дегтярева, Е. М. Колмакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2016. — № 14 (396). Экон. науки. Вып. 55. — С. 51—57.

4. Колмакова, И. Д. Экономико-математические методы в оценке и планировании уровня жизни населения региона / И. Д. Колмакова, Е. И. Байкова, Е. М. Колмакова // Регион. экономика: теория и практика. — 2017. — Т. 15, № 5 (440). — С. 928—936.

A.V. Sayarin, I.D. Kolmakoma

Improving Institution of Citizens' Appeals to Public Authorities on Basis of Information Technologies Development

The article analyzes the main problems of application of new electronic document management system when working with citizens in government. Weaknesses of the implemented system is shown. In the article the author proposed the mechanisms of increase of efficiency of work of specialists of Department on work with references of citizens in the Government of the Chelyabinsk region.

Keywords: *treatment of citizens, citizenry, document circulation.*

Саяпин Александр Викторович — магистрант Челябинского государственного университета. sayarin1995@inbox.ru

Колмакова Ирина Дмитриевна — доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. kolmirina@mail.ru

УДК 379.831

В. М. Седашова, О. В. Жигарь
Челябинский государственный университет

Об организации досуга населения на основе лофт-центров

Статья посвящена особенностям организации досуга населения на основе лофт-центров. Рассматривается влияние досуга на культур-

ное развитие общества через работу лофт-центров. Представлено обоснование необходимости создания лофт-центров для удовлетворения культурно-досуговых потребностей общества.

Ключевые слова: *досуг, культура, организация досуга населения, культурно-досуговая деятельность, лофт-центр.*

Особенностью культурного развития общества является существование разных видов и форм культурно-досуговой деятельности. Культурно-досуговая деятельность должна быть направлена на удовлетворение социально-культурных потребностей людей, таких как отдых, развлечения, общение, творчество и др.¹ Культурно-досуговая деятельность — это целесообразно организованная и содержательно наполненная активность людей (социальных групп или же отдельной личности). Для организации досуга создаются различные специализированные учреждения, дома культуры, дворцы культуры, клубы, которые предоставляют услуги различного направления, рода, назначения, профиля. Также досуг может быть организован различными добровольными объединениями или самостоятельно личностью.

Основная масса учреждений культурно-досуговой деятельности затрудняется охарактеризовать продукт, который они производят. Чаще всего в качестве продукта сферы культуры называют элементарные виды деятельности, которые закрепляют в обществе консервативные ценности, отвечающие предыдущему этапу развития.

Проблема отрасли культуры заключается в том, что нет ясного понимания того, в каком направлении представители культуры должны двигаться. Актуальность заключается в создании культурных образований, которые должны точно отображать значение перспективной культуры, как специфического инструмента развития, должны работать на опережение.

Относительно недавно стали появляться учреждения нового типа, называемые лофт-центрами. На территории Южного Урала они начали появляться с 2015 года. Лофт-центры представляют собой просторные многофункциональные площадки для работы

¹ Аванесова Г. А. Культурно-досуговая деятельность: теория и практика организации. — М. : Аспект-пресс, 2006. — 146 с.

и проведения досуга. Целью данных многофункциональных центров является создание пространства для раскрытия, поддержания и реализации творческого и профессионального потенциала людей в различных сферах деятельности, свободы творчества, интеллектуального развития¹.

Так как основная масса пользователей лофт-центров — это дети и подростки, то для данных возрастных категорий основной задачей является влияние на формирование личности и уменьшение влияния «улицы» на становление молодого поколения. Также в качестве задач можно указать выявление способностей, талантов и, самое главное, интересов населения.

Данное пространство (площадки) предназначено для проведения мероприятий, таких как лекции, конференции, тренинги и мастер-классы, встречи по интересам. Помимо этого, есть возможность проведения тематических кинопоказов и бесед, игровых программ, выставок, встреч с представителями власти и медийными личностями.

Современные лофт-центры выполняют целую серию функций: развлекательную, познавательную, физкультурно-оздоровительную, информационную. Главное условие, которое способствует выполнению всех функций — это наличие помещения (здания), на базе которого лофт-центр может развивать деятельность. А совокупность средств и оборудования для выполнения вышеперечисленных функций определяется в соответствии с задачами, которые ставит перед собой данный центр.

Финансовое обеспечение, которое необходимо для выполнения задач, поставленных многофункциональным центром, включает бюджетные и внебюджетные средства. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» относит к вопросам местного значения поселений и городских округов создание условий для организации досуга и массового отдыха жителей, организацию обустройства мест массового отдыха. Забота о содержании этих объектов, как правило, возлагается на муниципальные

¹ Лофт-центры // Молодежь Южного Урала (<http://www.xn--74-jlcef1agqb71.xn-p1ai/?p=2864>).

органы культуры и финансируется через них. Внебюджетный фонд (собственные средства) формируется за счет ведения предпринимательской деятельности (оказание платных услуг и т. д.), благотворительных вложений юридических и физических лиц. Общественные объединения, предприятия, организации и граждане имеют право самостоятельно или на договорной основе создавать фонды для финансирования культурной деятельности; в качестве соучредителей фондов могут выступать также органы местного самоуправления.

В городе Озерске Челябинской области подобный лофт-центр существует с 2016 года на базе Дворца творчества детей и молодежи. Данный лофт-центр создан при поддержке Управления молодежной политики Министерства образования и науки Челябинской области и предназначен только для детей и молодежи, рассчитан на 20—25 мест. Но для города, население которого составляет более 90 тыс. чел., одного такого центра мало. Необходим современный многофункциональный центр, способный привлечь и более взрослое поколение. Создание еще одного лофт-центра позволит обеспечить досуг различным возрастным категориям населения как отдельно друг от друга, так и совместно (например, семейные мероприятия для детей и родителей).

Так как данное учреждение будет направленно на организацию досуга разных возрастных категорий, оно будет являться муниципальным учреждением, подведомственным Управлению культуры Администрации Озерского городского округа. Следовательно, финансирование данного учреждения культуры будет осуществляться за счет бюджетных средств и оказания платных услуг.

В Озерске действует Центр культуры и досуга молодежи «Мир», который также подведомствен Управлению культуры и нуждается в совершенствовании. На его базе и предполагается открытие нового многофункционального лофт-центра.

Создаваемые сегодня лофт-центры и Дома культуры (ДК) имеют много общих черт. Но дома культуры сегодня массово пришли в упадок как по внешнему виду и материально-техническому оснащению, так и по актуальности мероприятий, проводимых для молодежи. В настоящее время любой ДК предлагает традиционные кружки творчества и рукоделия, танцев и вокального мастерства,

сложившиеся еще в советское время. По сути, это и есть культурное развитие, но в основном консервативное и оттого менее привлекательное, в первую очередь для молодого поколения.

Лофт-пространства возрождают традицию привлечения молодежи к посещению культурно-досуговых центров и пытаются предложить досуг в новом формате, более свободном от ранее существовавших стереотипов и ограничений. Лофты делают те же направления более неформальными и свободными, превращая любой тренинг или творческий вечер в приятный досуг. Создание лофт-центров непременно должно дать новое направление в развитии культуры и досуга, привлечет туда много молодых людей и послужит хорошим инструментом для укрепления и совершенствования общества интеллектуальных людей.

Таким образом, создание многофункционального лофт-центра позволит изучить потребности и запросы различных слоев и категорий населения, создать условия для удовлетворения этих потребностей, культурного воспитания и развития творческих способностей людей с учетом возрастной, половой и социальной специфики посетителей.

V.M. Sedashova, O.V. Zhigar

Organization of Leisure of the Population on the Basis of Loft Centres

The article is devoted to the peculiarities of the organization of leisure of the population on the basis of loft-centres. It examines the impact of leisure on the cultural development of society through the work of loft centres. The article presents the rationale for the need to create loft centres to meet the cultural and recreational needs of society.

Keywords: *leisure, culture, organization of leisure of the population, cultural and leisure activities, loft centre.*

|| Седашова Валерия Максимовна — студентка Челябинского государственного университета. lera.sedashka@gmail.com

Жигарь Оксана Владимировна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. ovzigar@rambler.ru

УДК 658

К. В. Сидак, Е. В. Масленникова
Челябинский государственный университет

Особенности кадровой работы в органах власти (на примере Министерства здравоохранения Челябинской области)

Статья посвящена вопросам кадровой работы в Министерстве здравоохранения Челябинской области. Приведено понятие кадровой работы, рассмотрена ст. 44 Федерального закона № 79-ФЗ, благодаря чему обозначены основные направления кадровой работы в органах власти. Раскрываются особенности кадровой работы в Министерстве здравоохранения.

Ключевые слова: *кадровая работа, гражданская служба, медицинские кадры, кадровый состав, коррупция.*

Эффективность деятельности любой организации напрямую зависит от того, как и насколько качественно осуществляется кадровая работа, так как она является неотъемлемой составляющей организационной деятельности всего предприятия. Сущность кадровой работы заключается в поддержании оптимального кадрового состава организации, наилучшим образом соответствующего экономическим интересам, целям и задачам деятельности последней¹.

Кадровая работа организации ведется исходя из реальных организационных и материальных возможностей, а также согласно особенностям складывающейся на данный момент экономико-финансовой и социально-демографической ситуации в отрасли, а также в экономике и стране в целом.

¹ Рогожин М. Ю. Организация кадровой работы предприятия : учеб.-практ. пособие. — М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. — 240 с. — С. 6.

Таким образом, кадровую работу можно обозначить как комплекс организационных, экономических, финансовых, технических и иных мероприятий, согласованных между собой по срокам и способам проведения и направленных на поддержание оптимального кадрового состава организации¹.

В ст. 44 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 28.12.2017) раскрыты следующие основные направления кадровой работы:

- 1) формирование кадрового состава для замещения должностей;
- 2) ведение кадровой документации, а именно трудовых книжек, личных дел, реестра гражданских служащих в государственном органе;
- 3) оформление и выдача служебных удостоверений;
- 4) обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов;
- 5) организация и обеспечение проведения:
 - конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв,
 - аттестации,
 - квалификационных экзаменов;
- 6) организация заключения договоров о целевом приеме и обучении;
- 7) организация профессионального развития;
- 8) формирование кадрового резерва, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
- 9) обеспечение должностного роста;
- 10) организация проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну, и т. д.

Среди особенностей кадровой работы в Министерстве здравоохранения можно выделить следующие:

- основной целью кадровой работы в здравоохранении является обеспечение оптимальной численности сотрудников

¹ Рогожин М. Ю. Организация кадровой работы предприятия...

согласно специфике учреждения, а именно обеспечение врачами, средним медицинским персоналом и фармацевтическими работниками медицинских и фармацевтических учреждений, а также повышение уровня их образования;

- обеспечение в пределах полномочий Министерства здравоохранения мер по реализации государственной политики в области противодействия коррупции;
- обеспечение соблюдения гражданскими служащими министерства ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов;
- осуществление сбора и проведение проверки достоверности и полноты представляемых служащими сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;
- обеспечение реализации гражданскими служащими Челябинской области обязанности уведомлять представителя нанимателя обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;
- обеспечение реализации гражданскими служащими Челябинской области обязанности уведомлять обо всех случаях получения подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей представителя нанимателя, регистрации письменных уведомлений о получении подарка и передачи их в отдел бухгалтерского учета министерства;
- размещение на официальном сайте Министерства здравоохранения в сети Интернет информации о мероприятиях, проводимых министерством, направленных на реализацию государственной политики в области противодействия коррупции, информации о деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Челябинской области и урегулированию конфликта интересов, сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера государственных

гражданских служащих министерства и руководителей учреждений, в отношении которых министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, их супругов, несовершеннолетних детей;

- участие в формировании контрольных цифр приема граждан в ГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации на целевую подготовку по образовательным программам высшего образования за счет средств федерального бюджета, представление отчета о направлении граждан на подготовку по программам высшего образования в рамках установленных контрольных цифр приема;
- координирование деятельности по дополнительным профессиональным образовательным программам специалистов с высшим и средним медицинским образованием в соответствии с программой о привлечении и закреплении медицинских кадров в медицинских организациях Челябинской области на соответствующие годы и подготовка соответствующего отчета;
- подготовка документов на получение единовременных компенсационных выплат медицинскими работниками;
- анализ потребности медицинских организаций Челябинской области в медицинских кадрах, размещение сведений о вакансиях на официальном сайте Министерства здравоохранения в сети Интернет;
- участие в осуществлении деятельности по присвоению квалификационных категорий медицинским и фармацевтическим работникам;
- осуществление сбора информации, формирование отчетов по количеству и месту прохождения альтернативной гражданской службы гражданами Российской Федерации в определенные сроки;
- рассмотрение обращений граждан в Министерство здравоохранения Челябинской области.

Кадровая работа в Министерстве здравоохранения Челябинской области содержит не только общие направления, присущие любой

организации, но и свойственные только этому учреждению, такие как: поиск кадров, необходимых медицинским учреждениям области, оформление пакета документов для целевого обучения, проведение мероприятий по предотвращению коррупционных правонарушений, проверка сведений о доходах, расходах, имуществе предоставляемых государственными служащими, и т. д.

K.V. Sidak, E.V. Maslennikova

Peculiarities of Staff Work in Authorities Bodies (on the Example of the Ministry of Health of Chelyabinsk Region)

The article is devoted to the issues of personnel work in the Ministry of Health of the Chelyabinsk region. The concept of personnel work is given, article 44 of Federal Law No. 79-FZ is considered, based on the data in this article, the main directions of personnel work in government bodies are outlined. The peculiarities of personnel work in the Ministry of Health are revealed.

Keywords: *personnel work, civil service, medical personnel, personnel, corruption.*

Сидак Ксения Владимировна — студентка Челябинского государственного университета. sidak96ksenia@gmail.com

Масленникова Елена Васильевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. evm26@mail.ru

УДК 331.45

Е. С. Созыкина, О. В. Жигарь
Челябинский государственный университет

Об условиях труда на российских предприятиях

Статья посвящена вопросам охраны труда на российских предприятиях. Выявлены основные причины высокого производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несовершенства

условий труда на предприятиях России. Предложены меры по совершенствованию условий и охраны труда.

Ключевые слова: *организация труда, условия труда, охрана труда, производственный травматизм, профессиональная заболеваемость.*

В приоритете любой организации должно быть сохранение здоровья сотрудников. Именно условия труда играют важную роль в благополучии как работников, так и предприятия в целом, на котором они трудятся. Данную взаимосвязь достаточно легко установить. Если условия труда на предприятии являются хорошими, то работники чувствуют себя комфортно и защищены. А довольный работник является несомненным и значимым элементом процветания фирмы. Однако на российских предприятиях, несмотря на законодательно закрепленные нормы условий и охраны труда, существуют нарушения, что ставит под угрозу жизнь и здоровье работников.

Условия труда — это совокупность факторов, прямо или косвенно воздействующих на человека в процессе труда¹. Условия труда подразделяются на социальные и производственно-технологические.

Социальные условия труда подразумевают под собой формы и методы охраны труда, мотивацию и стимулирование работников, грамотную организацию режимов труда и отдыха работников, порядок ответственности работодателя за неблагоприятные условия труда и травматизм работников.

Производственно-технологические условия определяются характером используемого оборудования, технологическими параметрами производства, состоянием техники безопасности, природными факторами. Следует отметить, что особо неблагоприятными являются профессии, которые относятся к угольной, горнорудной, металлургической и химической промышленности.

Но даже несмотря на то, что самыми проблемными являются вышеперечисленные сферы промышленности, часто нормы условий

¹ Алимова Н. А. Условия труда в Российской Федерации. — М. : Науч. кн., 2017. — 112 с.

труда нарушаются и на предприятиях иных направлений деятельности. Это является острой проблемой современных предприятий России.

Безопасные условия труда — это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов¹.

При неправильной организации или несоблюдении нормальных условий труда возникают неблагоприятные последствия, причем как для самих работников (высокая профессиональная заболеваемость, профессиональные травмы, снижение работоспособности), так и для предприятия (высокий уровень текучести кадров, низкие показатели производительности труда, увеличение брака, простоев и поломки оборудования).

В условиях формирования рыночных отношений в России, осложненных финансовыми кризисами, особенно важно поддерживать достойные условия труда, заботиться о сохранении здоровья и жизни работников, о правовой защищенности человека в области охраны труда. Это важно еще и потому, что неукоснительное соблюдение норм и правил охраны труда в процессе трудовой деятельности способствует формированию ответственного отношения к труду.

Очевидно, что еще во многих отраслях промышленности имеет место слабая материально-техническая база, сохраняются плохие санитарно-технические и гигиенические условия, что способствует формированию опасных и вредных факторов, приводящих к травматизму и заболеваниям работников. К данным факторам относятся: неисправное оборудование, несовершенство технологического процесса, нарушение требований санитарных норм, нарушение правил эксплуатации транспорта и оборудования, низкий уровень организации погрузочно-разгрузочных работ, нарушение режима труда и отдыха, нарушение правил техники безопасности, несвоевременный инструктаж, отсутствие предупредительных надписей.

Очень распространенной и важной проблемой является некачественное обеспечение пожарной безопасности зданий и соору-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Эксмо, 2015.

жений. Наиболее часто в ходе проверок выявляют следующие нарушения пожарной безопасности:

- 1) загромождение эвакуационных путей и выходов;
- 2) содержание систем автоматической противопожарной защиты в неисправном состоянии;
- 3) изменение в ходе эксплуатации здания объемно-планировочных решений, из-за которых оказывается ограниченным доступ к пожарным кранам, первичным средствам пожаротушения, уменьшается зона действия систем автоматической противопожарной защиты.

Причины недостатков охраны труда на российских предприятиях кроются в следующем:

- 1) недостаток финансовых средств, за счет которых обеспечиваются и поддерживаются качественные условия труда;
- 2) отсутствие в ряде случаев нормативной правовой базы по охране труда;
- 3) низкая ответственность и требовательность руководителей. Причиной этого является слабый ведомственный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда;
- 4) низкий уровень знаний должностных лиц в области охраны труда;
- 5) отсутствие на предприятиях квалифицированных специалистов в области управления охраной труда.

Для того чтобы успешно устранить недостатки в области охраны труда на российских предприятиях, нужно обеспечивать постоянное обновление научно обоснованной нормативно-правовой базы по охране труда, экологической, радиационной и пожарной безопасности, усиление и расширение научно-исследовательской и методической работы в этом направлении. Нелишним будет проводить профилактические работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Особое внимание следует уделять санитарно-гигиеническим условиям труда, контролировать соответствие требованиям по освещению, температурному режиму, уровню вибрации и шума.

Устранение недостатков в области охраны труда и улучшение условий труда экономически выгодно в первую очередь для самого

работодателя. Снижение количества нарушений в области охраны труда ведет к сокращению частоты выплат по временной нетрудоспособности, единовременных и месячных выплат пострадавшим от травматизма и несчастных случаев на производстве. Значительно снижаются расходы на медицинскую и социальную реабилитацию.

Таким образом, несовершенство условий труда на российских предприятиях является существенной проблемой современной России, и для урегулирования ситуации необходимо осмысление причин ее возникновения и подбор подходящих решений. Это позволит устранить все недостатки и защитит работников и работодателей от неприятных последствий.

E.S. Sozykina, O.V. Zhigar

Working Conditions at Russian Enterprises

The article is devoted to the issues of labour protection at Russian enterprises. The main causes of high occupational injuries and occupational diseases, imperfections of working conditions at Russian enterprises are revealed. Measures for improvement of conditions and labour protection are offered.

Keywords: *labour organization, working conditions, labour protection, industrial injuries, occupational diseases.*

Созыкина Екатерина Сергеевна — студентка Челябинского государственного университета. sozykina_katya_96@mail.ru

Жигарь Оксана Владимировна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. ovzigar@rambler.ru

УДК 332.012.2

С. М. Соколова, С. А. Ярушева

Челябинский государственный университет

Формирование партнерских отношений с поставщиками

Статья посвящена вопросам взаимовыгодных отношений с поставщиками. Обозначены варианты построения отношений с поставщиками, их достоинства и недостатки, выделены принципы взаимоотношений между заказчиком и поставщиком.

Ключевые слова: *партнерские отношения, поставщик, заказчик, высокое качество, графики поставок, продукция.*

Термин «партнерские отношения» давно используется в бизнес-среде, когда присутствует четкое прописывание прав и ответственности сторон, а также система штрафов и компенсаций в случае нарушения договоренностей [2].

Партнерские отношения с поставщиками — это стратегический план, благодаря которому взаимоотношения между партнерами будут упорядочены [1].

Одним из принципов управления качеством является ориентация в деятельности организации на взаимовыгодные партнерские отношения с поставщиками. Поставщик рассматривается как партнер со стабильными отношениями, который обеспечивает высокое качество и соблюдает графики поставок [2].

Зарубежный исследователь Ш. Вагнер выделяет два основных типа отношений с поставщиками: партнерские и оппортунистические [1]:

- 1) отношения оппортунистические (экономическая целесообразность) дают положительные результаты только в краткосрочном периоде, а в долгосрочной перспективе они не всегда эффективны;
- 2) отношения партнерства — принципиально другой тип отношений с поставщиком, направленный прежде всего на установление долгосрочных взаимовыгодных отношений с поставщиками.

В базе поставщиков предприятия должны присутствовать оба типа отношений. Причем, как правило, на несколько партнерских отношений приходится множество оппортунистических. Это связано с тем, что тот и другой типы отношений имеют свои преимущества и недостатки (см. таблицу).

Преимущества и недостатки партнерских отношений

Тип отношений	Преимущества	Недостатки
Партнерские	<ul style="list-style-type: none"> – стремление предприятий помогать друг другу, так как судьбы партнеров тесно переплетены; – совместная реализация долгосрочных стратегий; – способность к системным инновациям 	<ul style="list-style-type: none"> – снижение возможности маневра, при принятии тактических решений необходимо учитывать стратегические последствия; – управление партнерскими отношениями требует больших затрат
Оппортунистические	<ul style="list-style-type: none"> – поддержание активной конкурентной борьбы, снижение издержек по сделкам; – простота смены поставщика, если получателя перестанут удовлетворять цена, качество или сам продукт 	<ul style="list-style-type: none"> – ограниченные возможности совместных действий; – риск «симметричного ответа при изменении рыночной ситуации»

Выбор типа отношений с поставщиком зависит в первую очередь от типа поставляемой им продукции. Структурированный анализ закупаемой номенклатуры проводят по четырем критериям [3]:

- объем закупок, доля издержек при создании стоимости;
- воздействие на конечный результат;
- техническая комплексность;
- иск, связанный с получением.

Johanson (1989) и Mattsson (1985, 1987), занимавшиеся исследованиями в области партнерских отношений, излагают в своей книге мнение относительно коммуникации с партнерами так: «Неэффективные взаимоотношения с поставщиками в сочетании с плохо управляемыми технологиями ведут к появлению проигравших, и общая эффективность падает» [Цит. по: 3].

По мнению другого исследователя (Blankenburg-Holm, 1995), координация между и внутри партнерских отношений становится центральной управленческой проблемой и влияет на итоговую продуктивность предприятия.

Уоллес (2004—2005), занимавшийся разработкой технологий построения успешных партнерских отношений, предложил и описал теорию «Chess-фактор». Chess-фактор — подход, объединяющий в себе аспекты развития партнерского взаимодействия [3].

Обобщив взгляды вышеперечисленных авторов, выделим особенности партнерских отношений с поставщиками [1]:

- взаимовыгодные цели и взаимодополняющие стратегические планы;
- использование для обеспечения взаимоотношений значительных ресурсов обоих партнеров;
- обмен важной информацией и будущими планами;
- создание интегрированных информационных систем;
- разделение рисков и выгод;
- предоставление поставщикам конкурентных преимуществ организации по комбинации цены и качества закупаемого товара, доступа на рынок, модификации товара, распределению, гибкости в обслуживании и логистических параметров доставки;
- доверительные, открытые отношения;
- постоянный активный поиск способов улучшения партнерских отношений.

Каждая организация выбирает свой подход к поставщикам, однако в основе этих отношений должны находиться взаимное доверие, взаимный интерес и высокое чувство ответственности за выпуск продукции, отвечающей требованиям потребителя. Обе стороны следуют в своих взаимоотношениях 10 принципам [2]:

1. Заказчик и поставщик несут полную ответственность за проведение контроля качества при взаимном доверии друг к другу.
2. Заказчик и поставщик являются независимыми субъектами, и каждый с уважением относится к независимости другой стороны.

3. Заказчик несет ответственность за предоставление достоверной информации и перечень четко установленных требований к поставщику, которыми он руководствуется при производстве необходимой продукции.
4. Между заказчиком и поставщиком должен быть заключен контракт, определяющий качество продукции, ее количество, стоимость, сроки поставки и способ платежа.
5. Поставщик несет ответственность за обеспечение качества, отвечающего требованиям заказчика, а также за предъявление по просьбе заказчика необходимой и точной информации.
6. Заказчик и поставщик заблаговременно устанавливают методы оценки продукции, отвечающие требованиям обеих сторон.
7. Заказчик и поставщик совместно разрабатывают механизм и методы, обеспечивающие разрешение спорных вопросов и разногласий.
8. Заказчик и поставщик обмениваются информацией, обеспечивающей наиболее эффективное проведение контроля качества с учетом интересов каждой стороны.
9. Заказчик и поставщик в целях поддержания деловых партнерских взаимоотношений, отвечающих интересам обеих сторон, осуществляют функции контроля, включающего представление заказов, планирование производства, планирование заказов, ведение делопроизводства.
10. Заказчик и поставщик при заключении деловых соглашений руководствуются только интересами потребителя.

Таким образом, партнерство — это вид экономических отношений, основанных на совместных действиях и усилиях сторон, объединенных общим интересом (выгодой для обеих сторон), направленных на достижение конкретных целей, которые хорошо понимаются участниками таких отношений.

Список литературы

1. Липсиц, И. В. Основы маркетинга : учебник / И. В. Липсиц, М. Н. Дымщиц. — М. : Геотар-Медиа, 2014. — 208 с.

2. Международный стандарт ISO 9001-2015. Системы менеджмента качества [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.kemsma.ru/mediawiki/images/f/f2/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%822015.pdf> (дата обращения 20.04.2018).

3. Гордон, А. М. Маркетинг партнерских отношений : учебник / А. М. Гордон. — СПб. : Питер, 2015. — 384 с.

S.M. Sokolova, S.A. Yarusheva

Forming Partnerships with Suppliers

The article is devoted to questions of mutually beneficial relations with suppliers. Options of creation of the relations with suppliers, their merits and demerits are designated, the principles of relationship between the customer and the supplier are allocated.

Keywords: *partnership, supplier, customer, high quality, schedules of deliveries, production.*

Соколова Светлана Михайловна — студентка Челябинского государственного университета. svetochka_sokolova_1995@mail.ru

Ярушева Светлана Александровна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. yarushevaca@mail.ru

УДК 504.3

Ю. А. Степанова, Е. Г. Алпацкая
Челябинский государственный университет

Экологические проблемы регионов РФ и пути их решения

Статья посвящена особенностям проявления основных экологических проблем в регионах РФ, выделены специфические проблемы различных регионов, приведена актуальная статистика загрязнения окружающей среды, а также представлены возможные способы решения указанных проблем в настоящем и будущем.

Ключевые слова: *экологические проблемы, регионы РФ, рейтинг регионов РФ, экологическая политика.*

На сегодняшний день становится все более очевидным, что современная хозяйственная деятельность приводит к негативным изменениям окружающей среды. Реальностью сегодняшнего дня являются глобальные экологические проблемы. Именно они ставят под угрозу само существование человечества. Важнейшие причины их возникновения — рост численности населения и увеличение масштабов производства.

По территории распространения экологические проблемы можно подразделить следующим образом:

- 1) локальные — загрязнение подземных источников воды и почвы токсичными веществами;
- 2) региональные — повреждение лесов, ухудшение состояния озер, заражение почв;
- 3) глобальные — климатические изменения в атмосфере ввиду увеличения газообразных веществ и углекислого газа, истощение озонового слоя.

Во многих регионах РФ основная роль в структуре производства отведена эксплуатирующим производствам. Несовершенство технологических процессов ведет к тому, что из значительного количества природных ресурсов в конечном продукте воплощается лишь 1,5—2 %. Основная масса переходит в производственные, а также в бытовые отходы. Развитие сельского хозяйства, транспорта, рост городов также часто создают отрицательные экологические последствия.

Колоссальные размеры территории России, значительное разнообразие природных ресурсов, неравномерность в уровне хозяйственного развития и другие факторы обуславливают истощение окружающей природной среды, усугубляют экологические процессы, которые происходят в стране.

Региональное природопользование в РФ имеет собственные отличительные особенности. В одних регионах решение природоохранных проблем связано с замедлением темпов роста производства, в других — с перестройкой хозяйственного механизма.

Для Севера европейской части актуальной задачей является увеличение комплексности переработки полезных ископаемых. Помимо того, природопользование в этом районе осложнено малым потенциалом самоочищения и самовосстановления. Наибольшие негативные воздействия оказывают целлюлозно-бумажные, металлургические, а также угольные предприятия.

Проблемы Центрально-черноземного района связаны с развитием черной металлургии. Именно она основной источник загрязнения подземных вод.

Промышленные зоны Урала имеют наиболее неблагоприятную экологическую обстановку. Опасные источники загрязнения — нефтеперерабатывающая, а также металлургическая промышленность.

В Восточной экономической зоне хозяйственная деятельность носит не сплошной, а частичный характер. В итоге создается впечатление о незначительной антропогенной нагрузке на окружающую среду. Тем не менее малый восстановительный потенциал природы, интенсивное формирование производственных комплексов, открытая добыча полезных ископаемых приводят к серьезным нарушениям.

По статистическим и экспертным данным специалистов общероссийской общественной организации «Зеленый патруль» в РФ были определены самые загрязненные регионы по итогам зимы 2017 года [2]:

1. Московская область.
2. Иркутская область.
3. Курганская область.
4. Ленинградская область.
5. Оренбургская область.
6. Свердловская область.
7. Тверская область.
8. Челябинская область.
9. Еврейская автономная область.
10. Республика Бурятия.

Составляя данный рейтинг, эксперты опирались на массу самых различных критериев и факторов. При этом учитывалось состояние

атмосферы, почвы, воды, а также то, как местные органы власти решают экологические проблемы на местах.

Для решения перечисленных проблем необходимы самые разнообразные мероприятия. Для решения экологических проблем лесов России и минимизации их вырубки необходимо: установить наименее выгодные условия экспорта древесины, в особенности ценных ее пород; усовершенствовать условия труда лесников; усилить контроль вырубки деревьев в лесах.

Для очистки воды требуется: преобразование очистных сооружений, большинство из которых не справляется со своими функциями из-за устарелого и во многом неисправного оборудования; пересмотр технологий переработки, а также утилизации отходов производства; улучшение процессов утилизации бытовых неорганических отходов.

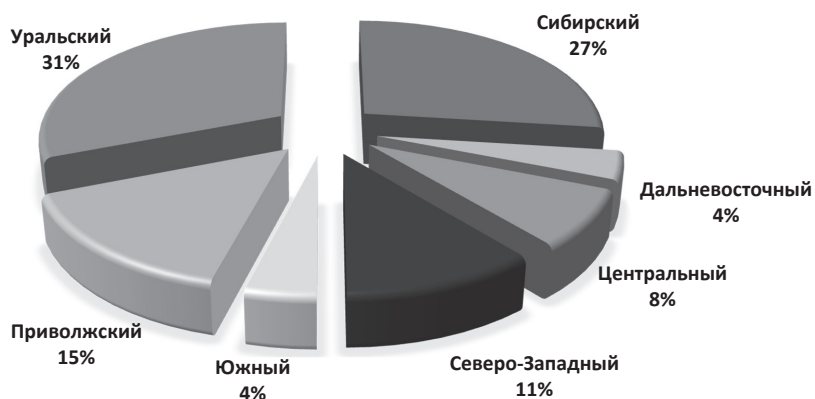
В 2017 году службами мониторинга природной среды было отмечено 2740 случаев экстремально высокого и высокого загрязнения водных объектов (табл. 1).

Таблица 1
Статистика загрязнения водных объектов, 2017 год [1]

Показатель	2017 год	В % к 2016 году	Справочно: 2016 год в % к 2015 году
Число зафиксированных случаев	2740	92,0	98,8
В том числе:			
– экстремально высокого загрязнения;	625	98,3	106,5
– высокого загрязнения	2115	90,3	96,9

Для очистки воздуха необходимо улучшение фильтров на предприятиях тяжелой промышленности, использование более современных и экологичных видов топлива, которые, в свою очередь, давали бы возможность значительно сократить выброс вредных веществ в атмосферу.

По данным Росгидромета, службами мониторинга природной среды зафиксировано 47 случаев высокого и экстремально высокого загрязнения атмосферного воздуха и 8 случаев аварийного загрязнения (см. рисунок) [1].



Распределение промышленных выбросов в атмосферу по федеральным округам

Кроме того, составлен перечень особо загрязненных территорий, куда вошли российские города, где были отмечены случаи высокого загрязнения атмосферного воздуха в 2017 году (табл. 2).

Таблица 2

Перечень городов со случаями высокого загрязнения атмосферного воздуха, данные за 2017 год [2]

Территория	Вещество, обусловившее высокий уровень загрязнения	Число случаев	Максимальное превышение допустимой концентрации, раз
Чита	бенз(а)пирен	7	31,4
	сероводород	5	19,0
Новокузнецк	бенз(а)пирен	5	28,4
Улан-Удэ	бенз(а)пирен	4	27,8
Магнитогорск	бенз(а)пирен	7	27,7
	сероводород	4	15,0
Барнаул	бенз(а)пирен	1	18,3
Петровск-Забайкальский	бенз(а)пирен	1	14,4
Кемерово	бенз(а)пирен	3	13,0

Для снижения объема бытовых отходов, помимо улучшения способов их утилизации, понадобится также решить вопрос с применением более экологичных материалов при изготовлении продукции. К примеру, упаковок для продуктов. Для снижения загрязненности лесопосадок и других мест отдыха нужна организация работы с населением, направленная на повышение их экологической культуры, а также введение строгих штрафных санкций за выброс неорганического мусора в неположенном месте.

Проблемы, решаемые в каждом регионе, в большой степени должны соответствовать федеральным задачам, но при этом нужен учет местных особенностей, предусматривающий, в частности:

- формирование регионального хозяйственного механизма, который регулирует социально-экономическое развитие, в том числе природопользование и антропогенное воздействие на окружающую среду;
- выполнение природоохранных мероприятий на незастроенных территориях городов и в пригородных зонах, включая их санитарную очистку; рекультивацию земель, озеленение и благоустройство;
- исполнение мер по оздоровлению населения; развитию социальной инфраструктуры; обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия;
- развитие сельского хозяйства на основе экологически прогрессивных агротехнологий, приспособленных к местным условиям; осуществление мер по повышению плодородия почв и их охране от эрозии и загрязнения, а также создание системы социальной защиты сельского населения;
- реконструкцию региональной промышленной системы с учетом хозяйственной емкости локальных экосистем.

Достичь идеального состояния гармонии с природой — невыполнимая задача. Также нельзя и окончательно одержать победу над природой. Человек постоянно будет взаимодействовать с природой, и когда может показаться, что человек получит решающий перевес, природа увеличит сопротивление. Если человек будет продолжать борьбу с природой, то это будет чревато гибелью его самого. Уже сейчас, начав сообща решать проблемы окружающей среды,

соединив при этом усилия граждан, государства, общественных организаций и коммерческих предприятий, появится значительная возможность улучшить мир вокруг нас. Вопросы охраны природы волнуют множество людей, ведь от того, как мы к ним отнесемся сегодня, зависит, в каких условиях мы будем жить завтра.

Список литературы

1. Окружающая среда [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/environment/ (дата обращения 29.04.2018).
2. Экологический рейтинг Российской Федерации. 2017 [Электронный ресурс] // Общероссийская общественная организация «Зеленый патруль». — URL: <http://greenpatrol.ru/ru/stranica-dlya-obshchego-reytinga/ekologicheskii-reyting-subektov-rf?tid=338> (дата обращения 29.04.2018).

Y.A. Stepanova, E.G. Alpatskaya

Ecological Problems of the Regions of the Russian Federation and Ways of Their Solutions

The article is devoted to the peculiarities of the manifestation of the main environmental problems in the regions of the Russian Federation, the specific problems of various regions are highlighted, current environmental pollution statistics are presented, and possible ways of solving these problems in the present and the future are presented.

Keywords: *ecological problems, regions of the Russian Federation, rating of regions, ecological policy.*

Степанова Юлия Александровна — студентка Челябинского государственного университета.

Алпацкая Елена Геннадьевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. selena90@yandex.ru

Ю. А. Степанова, Л. В. Костарева
Челябинский государственный университет

Проблемы мотивации государственных гражданских служащих и пути их решения

Статья посвящена рассмотрению проблем, которые связаны с совершенствованием мотивации государственных гражданских служащих. Приведены факторы мотивации, которые оказывают непосредственное влияние на эффективную деятельность служащих. Представлены предложения с целью совершенствования системы мотивации государственных служащих.

Ключевые слова: *проблемы мотивации, факторы мотивации, мотивация, государственная гражданская служба, улучшение системы мотивации.*

Для того чтобы организация успешно функционировала, а также чтобы все ее сотрудники были способны выполнять ту работу, которая от них требуется, руководитель организации должен уметь эффективно и рационально управлять ее ресурсами, в том числе человеческими. К обязанностям руководителя относится и умение воздействовать на подчиненных для достижения наивысшего результата их работы. Это достигается посредством формирования соответствующей системы мотивации.

Развитие системы мотивации в государственном органе позволяет усилить результативность труда государственных гражданских служащих. Это способствует оптимальному выполнению профессиональных обязанностей госслужащими и снижению коррупции.

В сфере регулирования деятельности государственных служащих существует большое количество проблем. Они не только понижают мотивацию труда, но и снижают привлекательность государственной службы для будущих кандидатов. В этом заключается одна из угроз снижения эффективности государственного аппарата, а значит, и государственного управления в целом.

Выделим наиболее актуальные, на наш взгляд, проблемы, влияющие на мотивацию государственных гражданских служащих.

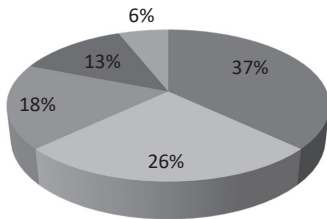
Во-первых, мотивы индивидов стали сложнее, а система мотивации труда не претерпела существенных изменений.

Во-вторых, уровень оплаты труда на государственной службе уступает коммерческому сектору.

В-третьих, почти вся система поощрения построена на выслуге лет, что демотивирует молодые кадры.

Осмыслив наиболее значимые проблемы мотивации, необходимо подчеркнуть важность приоритета профессиональных качеств, присутствующих на государственной службе, принцип компенсируемых ограничений, которые налагаются законодательством на госслужащих. Немаловажное значение имеет выстраивание такой системы оплаты труда, чтобы прямые денежные выплаты доминировали над «теневыми» выплатами и привилегиями. Решить мотивационные проблемы на государственной службе позволит понимание всех особенностей труда государственных гражданских служащих, а также использование опыта зарубежных стран, которые добились успеха в совершенствовании мотивации госслужащих¹.

С целью выявления факторов мотивации государственных служащих был проведен опрос, в котором приняли участие 50 чел. (см. рисунок).



- 37 % — движение по карьерной лестнице
- 26 % — денежная компенсация
- 18 % — льготы
- 13 % — защита собственных интересов и удовлетворение физиологических потребностей
- 6 % — чувство справедливости

Факторы мотивации сотрудников

¹ Рязанцева М. В., Никитенко В. С. О необходимости совершенствования принципов оплаты труда госслужащих [Электронный ресурс] // Современ. науч. исслед. и инновации. — 2014. — № 6. — URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/35586> (дата обращения 14.04.2018).

С учетом представленной диаграммы можно сделать вывод о том, что в первую очередь респондентов мотивирует движение по карьерной лестнице. На втором месте стоит денежное вознаграждение за проделанную работу, на третьем — льготы, которые могут предоставляться служащим. Именно эти факторы стимулируют мотивацию государственных служащих на достижение высоких результатов в профессиональной деятельности.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11.08.2016 № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016—2018 годы» основными направлениями развития государственной гражданской службы Российской Федерации являются:

- совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ и повышение качества его формирования;
- совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих РФ, повышение их профессионализма и компетентности;
- повышение престижа гражданской службы;
- совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы.

Основываясь на плане мероприятий по реализации главных направлений развития государственной гражданской службы, которые приходится на 2016—2018 годы, необходимо выделить ряд направлений, которые смогут повлиять на развитие системы мотивации государственных гражданских служащих. К ним относятся:

- разработка и внедрение гибкой, адекватной рынку, а также бюджетным потенциалам системы оплаты труда с учетом направлений служебной деятельности гражданских служащих, которая стимулирует их к эффективной и результативной деятельности;
- установление нового порядка присвоения классных чинов гражданской службы в зависимости от уровня квалификации, а также стажа гражданской службы, не ограниченного соответствием одной группе должностей гражданской службы;
- выработка системы нематериального стимулирования и нематериального мотивирования гражданских служащих

через определенную систему поощрений и вознаграждений;

- обеспечение возможности самостоятельного принятия юридически значимых решений гражданами служащими категории «специалисты» основной и ведущей групп должностей.

Это и есть те направления, которые позволяют усилить мотивацию государственных служащих к деятельности на благо своей страны.

Yu. A. Stepanova, L.V. Kostareva

Motivation of State Employees

This article is devoted to the consideration of problems related to the improvement of motivation of state civil servants. The factors of motivation that have a direct impact on the effective performance of employees are given. Proposals have been made to improve the system of motivating civil servants.

Keywords: *motivation problems, motivation factors, motivation, state civil service, improvement of the motivation system.*

Степанова Юлия Александровна — студентка Челябинского государственного университета. yulia.stepanova5@mail.ru

Костарева Любовь Викторовна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. lkostareva@yandex.ru

УДК 330.15

А. Ю. Угоднова, Е. Г. Алпацкая
Челябинский государственный университет

Влияние природно-ресурсного потенциала региона на уровень жизни населения

Определены понятия природно-ресурсного потенциала и уровня жизни населения. Изучено значение природных ресурсов в социально-экономическом развитии отдельных регионов страны. Исследуется возможность взаимосвязи между рейтинговыми показателями

природно-ресурсного потенциала и уровня (качества) жизни населения в регионах РФ. Предпринята попытка обосновать связь наличия в регионе природных ресурсов и возможностей достижения комфортной жизни граждан.

Ключевые слова: *природно-ресурсный потенциал региона, уровень жизни населения регионов, социально-экономическое развитие, рейтинг показателей, возможности природных ресурсов.*

На сегодняшний день ресурсный потенциал региона во многом определяет его состояние и развитие. Экономика и производственные возможности в определенной степени зависят от величины и эффективности применения имеющегося объема природных ресурсов. Российская Федерация имеет разнообразный и богатый природно-ресурсный потенциал, который позволяет обеспечить требуемые объемы собственного производства, потребления и экспорта. Но каким образом отражается владение природными ресурсами в субъектах федерации на уровне жизни населения? Вопрос, который является актуальным на протяжении последних 20—30 лет в РФ.

Природно-ресурсный потенциал — совокупность естественных ресурсов, являющихся основой экономического развития региона. Это характеристика, отражающая размещение природных ресурсов, обеспеченность ими отдельных отраслей народного хозяйства, их влияние на формирование хозяйственной специализации и пространственной организации территории. Величина природно-ресурсного потенциала представляет собой сумму потенциалов отдельных видов ресурсов.

Уровень жизни (уровень благосостояния) — степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени [2].

Заметим, что располагаемый объем ресурсов действительно является одним из факторов уровня жизни, так как именно большие запасы ресурсов, реализуемые и перерабатываемые, дают возможность обеспечить производство необходимых благ для удовлетворения всех потребностей населения и повышают доходы. Соответственно, социально-экономическое развитие в определенной степени зависит от ресурсного богатства территории.

Выдвинем предположение, что наиболее обеспеченные природными ресурсами регионы РФ в настоящее время используют свои производственные и ресурсные возможности в полной мере и вследствие этого имеют более высокий уровень жизни населения.

Согласно результатам шестого рейтинга качества жизни населения в российских регионах, составленному в 2017 году Рейтинговым агентством «РИА Рейтинг», первые позиции среди российских регионов по качеству жизни снова занимают Москва, Санкт-Петербург и Московская область. При расчете рейтинга проводился анализ 72 показателей, объединенных в 11 групп, характеризующих основные аспекты качества жизни в регионе: уровень доходов населения, занятость населения и рынок труда, жилищные условия населения, безопасность проживания, демографическая ситуация, экологические и климатические условия, здоровье населения и уровень образования, обеспеченность объектами социальной инфраструктуры, уровень экономического развития, уровень развития малого бизнеса, освоенность территории и развитие транспортной инфраструктуры.

Позиции субъектов РФ в итоговом рейтинге определялись на основании интегрального рейтингового балла, который рассчитывался путем агрегирования рейтинговых баллов регионов РФ по всем анализируемым группам.

Для проверки гипотезы следует сравнить позиции регионов в данном рейтинге и рейтинге по природно-ресурсному потенциалу (нами был взят рейтинг «Эксперта», где природно-ресурсный потенциал рассматривается как составляющая инвестиционного потенциала).

В ходе исследования субъекты были сгруппированы по величине разницы данных рейтингов (см. таблицу).

Так, в первом сводном анализе представлены субъекты с разницей от 0 до 25. Всего таких субъектов оказалось 37, что является большинством и показывает, что наша гипотеза подтверждается. Разница позиций минимальная, соответственно, можно сделать вывод, что объем природно-ресурсного потенциала влияет на показатели качества жизни населения. То есть регионы с более богатыми природными ресурсами (более высоким рейтингом по этому пока-

зателю) имеют более высокий рейтинг уровня жизни, а регионы, наименее обеспеченные природными ресурсами (низкий рейтинг по природно-ресурсному потенциалу), имеют уровень жизни ниже среднего.

Разница рангов рейтингов природно-ресурсного потенциала и уровня жизни в федеральных округах РФ

Федеральный округ	0—25	26—50	Более 50
Дальневосточный	2	5	2
Северо-Западный	4	3	4
Северо-Кавказский	6	1	0
Сибирский	5	2	5
Приволжский	7	7	0
Уральский	4	2	0
Центральный	5	9	4
Южный	4	2	2

К несколько иным выводам нас приводит анализ субъектов РФ, у которых разница указанных рейтингов средняя (26—50). Таких субъектов — 32. Это подтверждает, что влияние запасов природных ресурсов на качество жизни в некоторых субъектах РФ существует, но не является ярко выраженным.

Последняя категория представлена 16 субъектами РФ, благодаря которым гипотеза не подтверждается вовсе. Эту особенность можно объяснить преимуществами данных регионов по другим показателям, так как не стоит забывать, что при составлении рейтинга по качеству жизни учитываются и многие другие факторы, которые также влияют на показатели уровня жизни населения.

Таким образом, в ходе исследования гипотеза для 37 из 85 субъектов РФ подтверждается. Обобщая показатели сопоставляемых регионов, мы замечаем, что наиболее высоким качеством жизни населения обладают регионы, которые обеспечены ресурсами больше остальных. Но это еще не означает, что регионы с низким природным потенциалом имеют низкий рейтинг по уровню жизни (пример — Москва, Санкт-Петербург). Значит, ресурсный потенциал имеет влияние на уровень качества жизни, однако не всегда явля-

ется решающим среди иных факторов социально-экономического развития в регионах РФ.

Список литературы

1. Природно-ресурсный потенциал России [Электронный ресурс] // Энциклопедия экономиста. — URL: <http://www.grandars.ru/shkola/geografiya/prirodno-resursnyu-potencial-rossii.html> (дата обращения 10.04.2018).
2. Доклад № 3 Исследовательского института социального развития ООН (UNRISD). — Женева, 1996. — 8 с.
3. Рейтинг регионов России по качеству жизни — 2017 [Электронный ресурс] // Рейтинговое агентство «РИА Рейтинг». — URL: <http://riarating.ru/regions/20180214/630082372.html> (дата обращения 10.04.2018).
4. Инвестиционный потенциал российских регионов в 2017 г. [Электронный ресурс] // Рейтинговое агентство «Эксперт-РА». — URL: <https://raexpert.ru/ratings/regions/2017/att1> (дата обращения 10.04.2018).

A.U. Ugodnova, E.G. Alpacaya

The Impact of Natural Resource Potential of a Region on the Standard of Living

The article defines the concepts of the natural resource potential and the standard of living of the population. The importance of natural resources in the socio-economic development of individual regions of the country is studied. The possibility of interrelation between the rating indicators of the natural resource potential and the level (quality) of life of the population in the regions of the Russian Federation is explored. An attempt has been made to justify the connection between the availability of natural resources and the opportunities to achieve a comfortable life for citizens in the region.

Keywords: *the natural resource potential of the region, the living standards of the population of the regions, socio-economic development, the rating of indicators, the possibilities of natural resources.*

Угоднова Анастасия Юрьевна — студентка Челябинского государственного университета. nastena98-12@mail.ru

Алпацкая Елена Геннадьевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. selena90@yandex.ru

УДК 35.089.7

А. Ю. Угоднова, Л. В. Костарева
Челябинский государственный университет

Методы стимулирования муниципальных служащих в Российской Федерации

Статья посвящена исследованию применяемых на практике форм стимулирования муниципальных служащих. Описываются предусмотренные законодательством и муниципальными актами основные мотивы работников органов местного самоуправления. Выявляется уровень их эффективности, предлагаются дополнительные меры стимулирования муниципальных служащих к эффективному и качественному исполнению должностных обязанностей.

Ключевые слова: *муниципальная служба, стимулирование, поощрение, гарантии, законодательство, муниципальные акты, местное самоуправление.*

Муниципальная служба — динамично развивающийся институт местного самоуправления, который реагирует на активное модифицирование общественных отношений в сфере местного самоуправления¹.

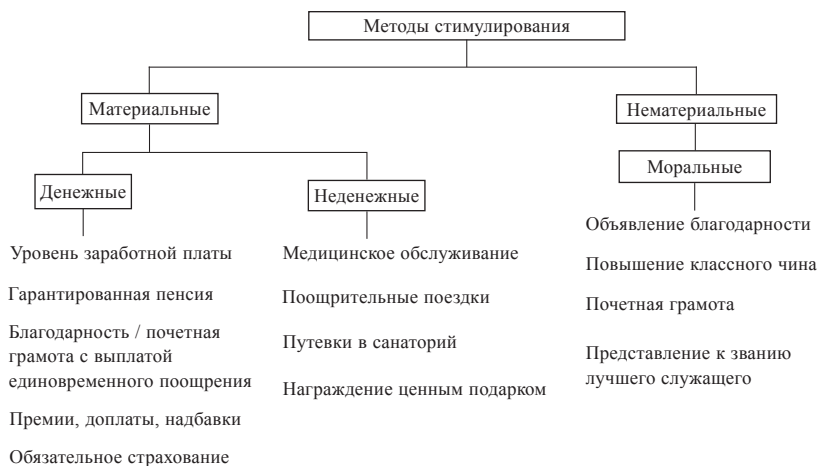
В настоящее время для повышения привлекательности муниципальной службы необходимо сформировать соответствующую государственную политику посредством установления гарантий, поощрений, льгот и вознаграждений. Для достижения этой цели

¹ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2007. — № 10. — Ст. 1152.

в настоящее время государство реализует стимулирующую политику муниципальных служащих с помощью установленных правовых, социальных, экономических и иных гарантий, которые способствуют повышению качества и эффективности исполнения служебных обязанностей, развитию творческой инициативы и стремлению к карьерному росту.

Правовую базу для муниципальных служащих РФ составляют следующие нормативные правовые акты: Конституция РФ, Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 25-ФЗ), Трудовой кодекс РФ, иные правовые акты РФ, уставы и законы субъектов РФ о муниципальной службе, иные правовые акты субъектов Российской Федерации, а также муниципальные правовые акты.

На примере анализа положений о регулировании муниципальной службы в Челябинской области можно выделить основные методы стимулирования муниципальных служащих РФ (см. рисунок).



Основные методы стимулирования муниципальных служащих РФ

Для проверки гипотезы о влиянии размера денежного вознаграждения на мотивацию муниципальных служащих нами был

проведен анализ связи среднемесячного содержания муниципальных служащих с численностью и укомплектованностью замещающих эти должности за 2012—2016 годы на примере РФ, Уральского федерального округа и Челябинской области (табл. 1—3).

Таблица 1

**Динамика показателей численности и размера
среднемесячного содержания
муниципальных служащих по РФ [1—5]**

Показатель Год	Численность		Среднемесячное содержание	
	чел.	% (укомплектованность)	р.	% к предыдущему году
2012	321 661	96,3	29 910	112,2
2013	315 708	96,1	33 268	111,2
2014	310 499	96,1	35 712	107,3
2015	300 015	96,0	36 724	102,8
2016	292 324	96,0	37 338	101,7

По данным федерального статистического наблюдения можно выявить некоторые особенности. На государственном уровне наблюдается незначительное уменьшение числа служащих, замещающих рассматриваемые должности, в то время как их среднемесячное содержание возрастает. Можно сделать вывод о том, что сокращение муниципальных служащих приводит к повышению заработной платы сформированного коллектива.

Из данных табл. 2 можно отметить специфику анализируемых показателей Уральского округа. Среднемесячное содержание муниципальных служащих рассматриваемой категории постоянно увеличивалась. Однако показатели укомплектованности проявлялись неоднородно. В 2013 году при значительном увеличении заработной платы численность также существенно увеличилась. Вслед за этим с 2014 года численность только сокращалась.

Показатели по Челябинской области, так же как и на федеральном уровне, отражают увеличение денежного содержания и сокращение численности муниципальных служащих (см. табл. 3). Можем предположить, что эта тенденция связана с государствен-

ной реформой и единой политикой в отношении муниципальных служащих.

Таблица 2

**Динамика численности и размера
среднемесячного содержания муниципальных служащих
Уральского федерального округа [1—5]**

Показатель Год	Численность		Среднемесячное содержание	
	чел.	% (укомплектованность)	р.	% к предыдущему году
2012	29 056	96,8	50 305	110,2
2013	29 248	96,9	55 387	110,1
2014	29 470	96,9	57 749	104,3
2015	29 126	96,4	58 180	100,7
2016	28 758	96,3	59 500	102,3

Таблица 3

**Динамика численности и размера
среднемесячного содержания муниципальных служащих
в Челябинской области [1—5]**

Показатель Год	Численность		Среднемесячное содержание	
	чел.	% (укомплектованность)	р.	% к предыдущему году
2012	7099	96,9	24 903	107,4
2013	7112	96,6	26 440	106,2
2014	7082	96,2	27 922	105,6
2015	6903	95,6	29 672	106,3
2016	6872	95,9	31 457	106,0

Таким образом, с 2012 по 2016 год укомплектованность должностей муниципальной службы характеризуется определенной динамикой показателей на всех рассматриваемых уровнях. Исследование подтверждает, что при увеличении размера денежного содержания происходит сокращение служащих, замещающих должности рассматриваемой категории.

Обобщая сказанное, можно сделать выводы о том, что традиционные стимулы, применяемые государством, сейчас являются эффективными не в полной мере. В связи с проводимой политикой у муниципальных служащих появляется желание выполнять свои обязанности должным образом не только во избежание увольнения, но для получения достойной оплаты труда.

Для выявления методов стимулирования муниципальных служащих обратимся к научным трудам. Исследования в этой области рассматриваются С. А. Берзеговой в статье «Культура управления как фактор повышения эффективности деятельности муниципальной службы в регионах». Автор считает, что свою роль в мотивировании муниципальных служащих играет правовая культура, которая выражается в правовых культурных ориентациях, творческой деятельности по их реализации, а также в результатах осуществления данных ориентаций [6].

Проанализировав полученные данные и научные труды, следует выделить некоторые проблемы. Прежде всего это законодательная неурегулированность вопросов поощрений на федеральном уровне, исходя из чего в субъектах РФ они решаются неоднозначно. Вместе с тем поощрительную политику государства следует нормативно закрепить, чтобы муниципальные служащие знали, за что и как их могут поощрить и наградить и посредством каких действий они могут к этому прийти.

По нашему мнению, для муниципальных служащих существенное значение в увеличении мотивации по отношению к осуществляемому труду имеют моральные и социальные стимулы. Наиболее актуальные из нематериальных льгот связаны с потребностью личного признания и желанием продвигаться по карьерной лестнице. Исходя из этого, методы стимулирования муниципальных служащих должны максимально ориентироваться на личные интересы и быть довольно гибкими по отношению к сотруднику.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. На сегодняшний день институт муниципальной службы находится на этапе своего развития, поэтому формы поощрений и наградений подлежат совершенствованию и модификации, что и будет способствовать успешной деятельности муниципальных служащих. Финан-

совая сторона прохождения муниципальной службы не является единственным стимулом. Благодаря улучшению методов стимулирования служащих повысится престиж муниципальной службы, а значит, возрастет и ее эффективность.

Список литературы

1. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2012 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2012/b04_03/267.htm (дата обращения 09.12.17).

2. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2013 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/trud/55.htm (дата обращения 09.12.17).

3. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2014 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/trud/53.htm (дата обращения 09.12.17).

4. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2015 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/trud/54.htm (дата обращения 09.12.17).

5. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2016 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/54-2016.htm (дата обращения 09.12.17).

6. Берзегова, С. А. Культура управления как фактор повышения эффективности деятельности муниципальной службы в регионах / С. А. Берзегова // Вестн. Адыгейс. гос. ун-та. Сер. 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. — 2012. — № 4 (108).

A.Y. Ugodnova, L.V. Kostareva

Incentives of Municipal Officials in the Russian Federation

The article is devoted to the applied forms of stimulation of municipal employees. The article describes the statutory and municipal acts of the main motives of employees of local authorities. Detected levels of efficacy, offers additional incentives to municipal employees effective and efficient performance of duties.

Keywords: *municipal service, facilitate, promote, warranty, legislation, municipal acts, local self-government.*

Угоднова Анастасия Юрьевна — студентка Челябинского государственного университета. nastena98-12@mail.ru

Костарева Любовь Викторовна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. lkostareva@yandex.ru

УДК 331.108.2

А. С. Феклистова, Т. А. Коркина
Челябинский государственный университет

Совершенствование процесса подбора и отбора персонала в ООО «Объединение “Союзпищепром”»

Рассмотрена существующая система подбора и отбора персонала на примере ООО «Объединение “Союзпищепром”». Выявлены основные проблемы в процессе подбора и отбора и предложены мероприятия по их устранению.

Ключевые слова: *анализ, персонал, подбор, отбор, кандидаты, система, организация.*

В настоящее время российские организации значительное внимание уделяют процессу подбора, отбора и найма персонала, так

как от правильно разработанного процесса зависит эффективность деятельности компании. С помощью данного процесса определяют наличие и степень развития компетенции будущих сотрудников, которые необходимы для успешной деятельности в компании.

Раскроем более подробно понятия подбора и отбора персонала. Подбор персонала — это процесс изучения кандидатов на вакантные должности с целью определения их пригодности для выполнения функциональных обязанностей по данным должностям и достижения гармоничного сочетания различных индивидуальных качеств коллектива [1]. Отбор персонала — это процесс, при котором выделяют одного или нескольких кандидатов на вакантную должность по требуемым критериям с использованием методов оценки [2].

Далее рассмотрим систему подбора и отбора персонала на примере ООО «Объединение “Союзпищепром”»

Предприятие было создано в 1898 году, и функционирует уже более 120 лет. Основные виды деятельности: производство макаронных изделий, муки, круп, зерновых хлопьев, готовых к употреблению пищевых продуктов и полуфабрикатов. Общая численность сотрудников на 2017 год — 1863 чел. (табл. 1).

Таблица 1

Состав персонала по гендерному признаку, возрасту и уровню образования, чел.

Показатель	2017 год
По гендерному признаку	
Мужчины	875
Женщины	808
По возрасту	
До 30 лет	455
31—45 лет	572
Старше 46 лет	656
По уровню образования	
Среднее	455
Среднее профессиональное	673
Высшее	555

Из табл. 1 видно, что по гендерному признаку в организации преобладает мужчины, по возрастному — сотрудники старше 46 лет, по уровню образования — имеющие среднее профессиональное образование.

Таблица 2

**Экономические показатели
ООО «Объединение “Союзпищепром”»
за 2015—2017 годы, %**

Показатель	2015	2016	Отклонения 2016/2015	2017	Отклонения 2017/2015
Выпуск продукции, т	100	98,3	-1,7	100,6	+0,6
Реализация продукции, %	100	128,3	+28,3	117,6	+17,6
Выручка, р.	100	127,8	+27,8	59,1	-40,9
Прибыль от продаж, р.	100	106,5	+6,5	98,4	-1,6
Чистая прибыль, р.	100	106,4	+6,4	99,4	-0,6
Дебиторская задолженность, р.	100	117,2	+17,2	109,6	+9,6
Собственный капитал, р.	100	116,5	+16,5	108,2	+8,2

Воспользовавшись данными табл. 2, рассмотрим экономические результаты деятельности компании в 2015—2017 годах. Видно, что выручка в 2016 году увеличилась на 27,8 % по сравнению с 2015 годом, а в 2017 году сократилась почти в два раза (40,9 %) по сравнению с 2015-м, тем самым несущественно увеличивается чистая прибыль в 2016 году (6,4 %) по сравнению с 2015 годом и сокращается в 2017 году (0,6 %) по сравнению с 2015-м. Но стоит отметить положительную динамику в сокращении дебиторской задолженности предприятия. За период 2016—2017 годов величина собственного капитала снизилась на 8,3 %.

Таким образом, на основе данных можно сказать о нестабильности финансово-экономических результатов хозяйственной деятельности ООО «Объединение “Союзпищепром”» на период 2015—2017 годов.

Далее рассмотрим показатели текучести кадров (табл. 3).

Коэффициент текучести кадров за 2015 год — 28,51 %; за 2016 — 20,62 %; за 2017 — 19,47 %. Как видно из расчетов, теку-

честь в компании в период 2015—2017 годов уменьшается с 28,51 до 19,47 %. Таким образом, можно сказать, что руководство находит правильные подходы к своему персоналу, например налаживание атмосферы в коллективе, повышение заработной платы и т. п.

Таблица 3

**Показатели по персоналу
ООО «Объединение “Союзпищепром”»
за 2015—2017 годы, чел.**

Показатель	2015	2016	2017
Среднесписочная численность	1648	1566	1638
Число уволенных	470	323	319

Наибольший уровень текучести кадров в отделе продаж — 23 % (рис. 1). С целью выявления причин текучести кадров в отделе продаж проведен опрос, результаты которого представлены на рис. 2.



Рис. 1. Уровень текучести кадров по подразделениям на 2017 год, %

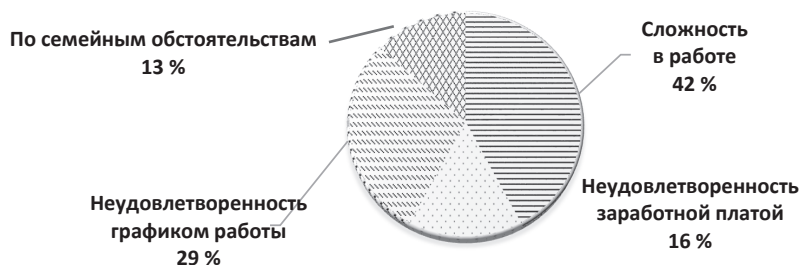


Рис. 2. Причины увольнения персонала

На основе полученных результатов сделаны следующие выводы: на первом месте стоит «сложность в работе», и она составляет 42%; можно предположить, что работники не были осведомлены об условиях работы еще на этапе найма. То есть специалисты по продажам изначально были подобраны неправильно, и, следовательно, они не справляются с необходимой нагрузкой.

Анализ процесса подбора и отбора персонала в организации позволил определить наиболее проблемные этапы (рис. 3).

К проблемным участкам в процессе подбора персонала следует отнести «информацию о наличии открытых вакансий». Это обусловлено тем, что на сайте организации отсутствует раздел о вакансиях, что сокращает возможность потенциальных претендентов на вакантные должности своевременно узнать об этих вакансиях.

На этапе поиска кандидатов на вакантную должность организация в большей степени использует бесплатные или более дешевые внешние источники привлечения персонала.

Привлечение кандидатов с помощью учебных заведений используется не в полной мере, поскольку организация лишь в устной форме информирует студентов о наличии вакансии. Также она не проводит встречи со студентами, не презентует свою компанию в различных университетах.

На этапе телефонного интервью и собеседования с кандидатами менеджер по персоналу руководствуется лишь должностной инструкцией, и вследствие этого он может получить недостаточную

или недостоверную информацию, не выявит в кандидате необходимые качества для вакантной должности.

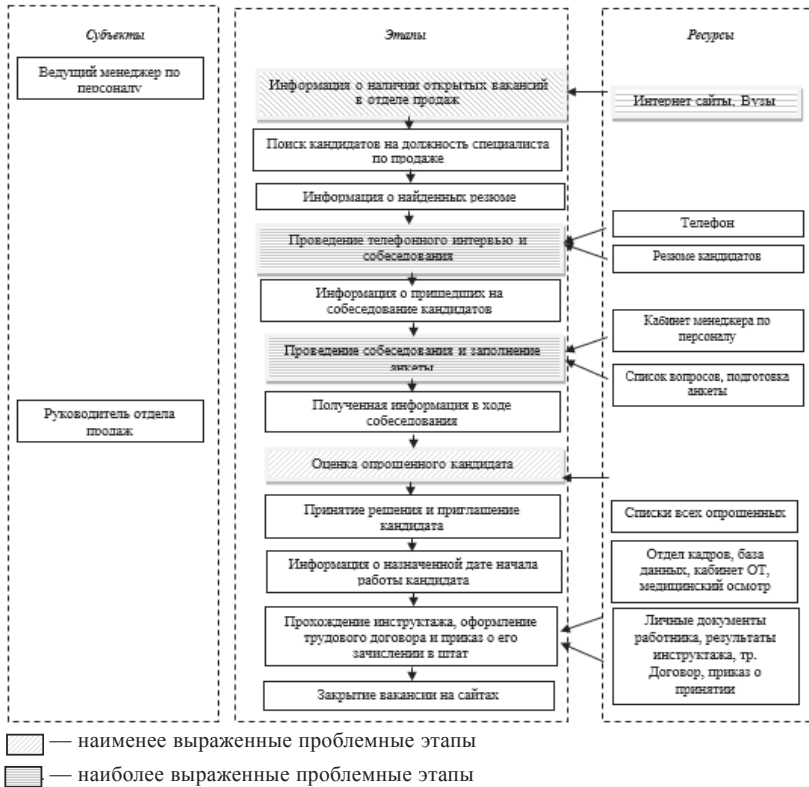


Рис. 3. Проблемы процесса подбора и отбора персонала

Следующим наиболее проблемным этапом в процессе отбора кандидатов является проведение собеседования и заполнение анкеты. Это обусловлено тем, что анкета кандидата полностью дублирует резюме, что совершенно нецелесообразно.

На этапе отбора не проводится тестирование кандидатов. То есть менеджер по персоналу делает оценку лишь по заполненной анкете кандидата и при индивидуальном собеседовании. Такая процедура в большей степени не дает гарантий правильного выбора кандидата.

При помощи тестирования менеджер по персоналу может определить, соответствует ли данный кандидат вакантной должности, а также выявить основные вопросы, которых нет в анкете.

В качестве направлений совершенствования системы подбора и отбора персонала в ООО «Объединение “Союзпищепром”» предложены следующие:

- Размещение на официальном сайте ООО «Объединение “Союзпищепром”» раздела «Вакансии». С помощью данного раздела, люди, которые ищут работу могут своевременно узнать о наличии вакансий.
- Составление профиля требований к конкретной должности и проведение структурированного интервью для проверки наличия необходимых качеств кандидата. Биографическое, ситуационное, критериальное, провокативное интервью для того, чтобы выявить стрессоустойчивость и наличие необходимых навыков и компетенций сотрудников, их мотивированности к решению поставленных задач.
- Внедрение нового метода подбора персонала — Preliminary, то есть привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вуза), которые станут залогом будущего успеха компании. Для этого необходимо разработать инструкцию в ООО «Объединение “Союзпищепром”».
- Также целесообразно включить в интервью вопросы, позволяющие оценить компетенцию, такую как «клиентоориентированность».
- Дистанционное тестирование на сайте организации. Когда появляется новая вакансия, желающим предоставляется возможность пройти тестирование у себя дома, прежде чем идти в организацию на собеседование. Прошедшие тестирование на определенный балл будут приглашены на собеседование. С помощью такого тестирования у менеджера по персоналу сокращается время на выбор того или иного кандидата.

Чтобы определить социальную эффективность предлагаемых мероприятий, необходимо проводить оценку по следующим количественным показателям:

- уровень текучести кадров (среди новых сотрудников);
- количество дисциплинарных нарушений новых сотрудников;
- количество ошибок или брака у новых сотрудников;
- количество жалоб со стороны клиентов, поставщиков, полученных по вине новых сотрудников и др.

Экономическая эффективность данных мероприятий обусловлена экономией расходов на дополнительное обучение новых сотрудников, ведь правильно подобранный персонал в большей степени не будет в них нуждаться.

Список литературы

1. Дуракова, И. Б. Управление персоналом организации : учеб. пособие / И. Б. Дуракова, А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2014. — 58 с.
2. Управление персоналом : учеб. пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. — 3-е изд., доп. и перераб. — М. : Дашков и К°, 2016. — 280 с.

A.S. Feklistova, T.A. Korkina

Improving Recruitment and Staff Selection in OOO “Soyuzpishcheprom Association”

This article describes the existing system of recruitment and selection of personnel on the example of OOO “Soyuzpishcheprom Association”. The main problems in the process of selection and selection were identified, and measures to address them were proposed.

Keywords: *analysis, personnel, selection, candidates, system, organization.*

Феклистова Анастасия Сергеевна — студентка Челябинского государственного университета. feclistova174@mail.ru

Коркина Татьяна Александровна — доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. kort2005@mail.ru

Э. Д. Шамоян, Л. В. Костарева
Челябинский государственный университет

Подходы к формированию кадрового резерва в органах государственного управления

Статья посвящена подходам к формированию управленческого резерва государственной службы. Характеризуется резерв управленческих кадров, который выступает важнейшим ресурсом, обеспечивающим эффективное государственное управление, и подходы к его формированию. Представлено формирование кадрового резерва на примере Челябинской и Воронежской областей.

Ключевые слова: *кадровый потенциал государственной службы, резерв управленческих кадров, подходы к отбору кадрового резерва.*

Согласно нынешнему законодательству Российской Федерации кадровый резерв государственного управления представляет собой группу граждан, в том числе находящихся на должностях государственной и муниципальной службы, формирование которой происходит в соответствии с профессиональными, нравственными и иными качествами с целью поддержания устойчивого развития административного аппарата, его обновления с соблюдением преемственности в работе. Кадровый резерв в государственном управлении позволяет предотвратить возникновение кризисной ситуации в случае ухода государственного служащего с занимаемого поста¹.

Без развития и модернизации кадрового резерва создание эффективной модели управления государством считается невозможным. В доказательство этому можно привести ст. 64 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», согласно которой в органах государственного управления должен быть сформирован кадровый резерв.

Действующая система управления кадровым резервом государственной гражданской службы Российской Федерации находится на стадии преобразования, в условиях, когда активно осуществляется

¹ См.: Федеральный портал управленческих кадров Российской Федерации (<http://rezerv.gov.ru/GovService.aspx?id=691&t=34>).

разработка новых подходов и идей, поиск эффективных механизмов и технологий управления персоналом, что, в свою очередь, тесно связано с общемировыми тенденциями развития государства и гражданского общества [1].

В настоящее время в России существуют два подхода к формированию кадрового резерва государственного управления.

Первый подход — «резерв на конкретные должности». Формирование резерва осуществляется только на конкретные должности, существующие в соответствии с реестром и структурой органов, а претенденты выявляются путем проведения конкурса. Этот подход применяется в соответствии со схемой формирования кадрового резерва, указанной в 79-ФЗ. Для кадрового резерва государственного управления эта схема применяется в широком масштабе, охватывая и те лица, которые не находятся на государственной службе, помимо этого назначение будет проводиться на заранее выбранные должности.

Второй подход «резерв на перечень должностей» представляет собой использование схем, которые отличаются от тех, что указаны в законодательстве о государственной гражданской службе. В частности, это экспертный отбор, где существует принцип «лучшие выбирают лучших», образование резерва осуществляется «списочно», не на конкретные должности, то есть осуществляется централизованное образование единого резерва субъекта Федерации через установление общих требований к образованию, личным и профессиональным качествам резервистов.

Плюсы этого подхода заключаются в следующем:

- формировать резерв для всех должностей по отдельности — довольно трудоемкий процесс, для осуществления которого необходимо создавать дополнительные рабочие места, что не является оптимальным;
- образованный резерв изменяется на постоянной основе, чтобы оставаться в актуальном состоянии, так как на сегодняшний день общественные процессы характеризуются высокой мобильностью. Может измениться карьера резервиста, может измениться законодательство в отдельной отрасли, которое «потянет» за собой структурные и прочие изменения.

Необходимо отметить, что наряду с традиционными кадровыми технологиями необходимо использовать и те, что принято называть инновационными; они, в свою очередь, подразделяются на инновационные технологии формирования кадрового потенциала в органах государственной власти и инновационные технологии повышения эффективности работы с кадрами [2].

Образование кадрового резерва государственного управления в каждом регионе имеет отличительные черты. Они представлены, в первую очередь, в нормативно-правовых актах субъектов России, регулирующих общественные отношения, связанные с государственной гражданской службой [3].

Формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе Челябинской области происходит в соответствии с Постановлением Губернатора Челябинской области от 23 июля 2012 года № 201 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Челябинской области».

Основные цели резерва Челябинской области: обеспечение равного доступа граждан к государственной гражданской службе; своевременное и эффективное замещение должностей; формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской службы; стимулирование должностного роста гражданских служащих.

Принципами формирования управленческого резерва в Челябинской области являются: добровольность участия кандидатов в конкурсе; открытость, доступность информации о формировании кадрового резерва государственного органа; соблюдение равенства прав кандидатов; приоритетность формирования кадрового резерва государственного органа на конкурсной основе; учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей государственной гражданской службы.

Приведем для сравнения и нормативно-правовой акт другого региона, который регулирует отношения в данной сфере. Так, в Воронежской области действует Постановление Правительства Воронежской области от 03.04.2013 № 263 «Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров Воронежской области».

В соответствии с данным положением формирование резерва управленческих кадров производится в целях: модернизации деятельности по подбору и расстановке кадров государственного управления; обеспечения непрерывности и преемственности государственного управления; своевременного и оперативного замещения руководящих должностей лицами, которые соответствуют требованиям к данным должностям; ликвидации процесса адаптации лиц при назначении их на руководящие должности; обеспечения замещения руководящих должностей высококвалифицированными специалистами.

Формирование, подготовка и использование резерва управленческих кадров основаны на принципах: соблюдения законодательства Российской Федерации и Воронежской области; гласности, доступности информации о резерве управленческих кадров; добровольности включения в резерв управленческих кадров; единства основных требований к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров; непрерывности работы с резервом управленческих кадров; комплексного использования мер по предупреждению коррупции.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что формирование кадрового резерва государственного управления в регионах различное. В данном аспекте нет единства, также как нет унифицированного подхода в методологии создания управленческого резерва на региональном уровне, количественного состава резервистов, порядка включения и исключения из кадрового резерва. С нашей точки зрения, на данный момент существует необходимость унификации методологических, организационных и нормативных подходов в различных субъектах Российской Федерации к формированию кадрового резерва государственного управления.

Список литературы

1. Титова, Е. В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва кадров // Среднерус. вестн. обществ. наук. — 2012. — № 4-1.
2. Асланов, М. А. Традиционные и инновационные технологии в органах государственного управления [Электронный ресурс] / М. А. Асланов // Проблемы соврем. экономики. — 2014. — № 2 (50). — С. 43—47.

3. Тарасенко, А. П. Особенности работы с кадровым резервом в организациях / А. П. Тарасенко, О. В. Жигарь // Студент и научно-технический прогресс : материалы XXXX студенч. науч. конф. — Челябинск, 2016. — С. 133—135.

E.D. Shamoyan, L.V. Kostareva

Approaches to Formation of Personnel Reserve in the Public Administration

The article is devoted to approaches to management of the reserve of public service. Is characterized by the managerial personnel reserve, which is a critical resource that provides effective governance, and approaches to its formation. Formation of the personnel reserve on the example of Chelyabinsk and Voronezh regions is presented.

Keywords: *personnel potential of public service, provision of management personnel, methods of selection of personnel reserve.*

Шамоян Эдуард Давидович — студент Челябинского государственного университета. shamoyan_e@bk.ru

Костарева Любовь Викторовна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. lkostareva@yandex.ru

УДК 338.37

А. А. Шорина, В. А. Грищук

Челябинский государственный университет

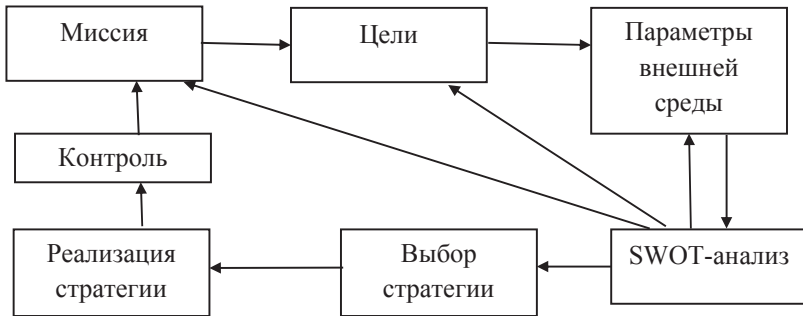
Из опыта разработки стратегии развития муниципального образования

Раскрывается сущность стратегического планирования. Определяются проблемы в стратегическом планировании муниципального образования и предлагаются пути их решения.

Ключевые слова: *стратегия, стратегическое планирование, стратегия развития, муниципальное образование.*

В настоящее время актуальность стратегического планирования состоит в том, что ни одно муниципальное образование не сможет эффективно функционировать без четко поставленных направлений развития. Сегодня очень важно освоение стратегического планирования, так как именно стратегия позволит муниципальному образованию адаптироваться к быстроизменяющимся условиям.

По мнению Шендела и Хаттена, стратегическое планирование — это процесс определения и установления связей организации с ее окружением, состоящий в реализации выбранных целей и попытках достичь желаемого состояния взаимоотношений с окружением посредством распределения ресурсов, позволяющего совершать свою деятельность эффективно и результативно [См.: 1. С. 10]. Стратегическое планирование можно также представить в виде цикла (см. рисунок).



Цикл стратегического планирования

1. Первым этапом является выработка миссии и целей. Сформулированная миссия дает возможность определить цели и показатели, которые рассчитывают достичь. Часто после уточнения целей приходится изменять или дорабатывать миссию и начинать первый этап заново.
2. Далее определяются параметры внешней среды. Данный этап является исследовательским, так как здесь проводится анализ внешних факторов.

3. Проведение SWOT-анализа. Данный анализ выявляет положительные и отрицательные внешние и внутренние факторы.
4. Разработка и реализация стратегии.
5. Проведение контроля, в процессе которого может происходить корректировка предыдущих этапов [3. С. 12].

Реализация стратегии, по сути, начинается с самых первых шагов ее разработки. Определяя цели стратегии, формируя проекты и программы, призванные обеспечить их достижение, разработчики оценивают и просчитывают, насколько те или иные действия приближат к достижению цели. Также на стадии реализации стратегии нормальной является практика возврата к доработке и корректировке тех или иных позиций стратеги [4. С. 31].

Процедура стратегического планирования не допускает абсолютно единообразного подхода, поскольку разные города и регионы отличаются друг от друга по следующим характеристикам:

- уровень экономической активности;
- территориальные характеристики и природные ресурсы;
- социальная организация жизнедеятельности населения;
- политические условия и эффективность деятельности органов местной власти.

Каждый город и регион, сталкиваясь со своими собственными проблемами, решает их по-своему, и, соответственно, процедуры стратегического планирования у них будут различаться. Но можно утверждать, что, насколько бы ни отличались между собой муниципальные образования, все они заинтересованы в решении таких схожих проблем, как рост благосостояния жителей, выход из кризиса и повышения своей конкурентоспособности.

Одним из элементов стратегического планирования является разработка стратегий. Разработанная стратегия муниципального образования представляет собой взгляд на будущее, совокупность направлений деятельности для достижения этого будущего, а также ресурсы и инструменты, которые необходимы для этой деятельности [2].

Задачи, которые должна решать разработанная стратегия:

- определение территориальных особенностей и возможностей;

- формирование основы для разработки программ и проектов развития;
- выработка перспективы, определяющей организацию местного управления;
- поиск и привлечение новых ресурсов для развития [4. С. 14].

Современная модель стратегического планирования исходит из того, что средства на программы минимальны и должны выделяться из местного бюджета. При этом ожидания со стороны населения в муниципальных услугах не уменьшаются, а увеличиваются. Соответственно, стратегии должны создаваться при оптимальной реализации человеческих и финансовых ресурсов.

На современном этапе в стратегическом планировании существует ряд проблем:

- 1) отсутствие единой и отработанной методики стратегического планирования, которая позволяла бы определять основные направления развития муниципальных образований;
- 2) формальность стратегического планирования, так как большая часть обозначенных целей просто не может быть достигнута по причине нехватки ресурсов муниципального образования;
- 3) финансовая зависимость муниципальных образований от региональной и федеральной власти. Многие финансовые проблемы местного самоуправления наряду с недостатком финансовых средств связаны с вертикальной несбалансированностью бюджетной системы и структурным несоответствием муниципальных доходов и расходов, что не позволяет муниципалитетам разрабатывать актуальные стратегические планы;
- 4) низкая квалификация и отсутствие взгляда в будущее также является причиной создания неэффективной стратегии, которая плохо адаптируется к изменяющимся внутренним и внешним факторам.

Для решения вышеуказанных проблем нужно в первую очередь обеспечить финансовую самостоятельность муниципальных бюджетов на законодательном уровне.

Муниципальное образование должно формироваться «снизу» самостоятельно, и деньги, которые муниципалитет получит от

своей деятельности, должны оставаться в местном бюджете. Только в этом случае они в состоянии будут решать стоящие перед ними проблемы на пути к достижению стратегических целей.

Важным условием совершенствования стратегического планирования в муниципальном образовании является реорганизация структуры администрации и создание структурного подразделения, которое сосредоточило бы в себе функции по стратегическому управлению, планированию и контролю за созданием и реализацией стратегии. Туда нужно привлечь не только квалифицированных специалистов, занимающихся созданием стратегии, но и штатных сотрудников которые посвящены в проблемы муниципального образования.

Сегодня для создания стратегии муниципальному управлению нужно осваивать новые инструменты управленческой деятельности: системный анализ, работу с проблемами, программирование процессов развития, организационное проектирование, формирование нормативно-правового пространства деятельности, стратегическое планирование и управление, выработку локальных политик, организацию социальной работы. Все это необходимо для того, чтобы был проанализирован потенциал муниципального образования и сформирована актуальная для него стратегия развития.

Также существенным элементом процесса стратегического планирования на местном уровне является создание взаимоувязанной системы документов стратегического планирования, отражающих различные этапы проработки стратегии развития муниципального образования.

Стратегией социально-экономического развития Челябинской области до 2020 г., утвержденной постановлением Законодательного Собрания Челябинской области от 25.10.2007 № 890 «О принятии Стратегии социально-экономического развития Челябинской области до 2020 года» определены «точки ускоренного роста» экономики Челябинской области, одна из которых — развитие инновационной деятельности [5. С. 8].

Очень важно в разработке стратегии тщательно проводить анализ развития всей инфраструктуры, ее потенциала, выявлять проблемы и ограничения, точки роста и, самое главное, анализировать уже имеющиеся ресурсы и ставить достижимые направления развития.

Список литературы

1. Аргунова, Л. Г. Стратегическое управление развитием муниципального образования : учеб. пособие / Л. Г. Аргунова, В. И. Катаева, М. С. Козырев. — М. : Директ-Медиа, 2015. — 376 с.
2. Грищук, В. А. Стратегическое планирование в муниципальном образовании : учеб. пособие / В. А. Грищук. — Челябинск: Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2016. — 119 с.
3. Селезнева, Ж. В. Стратегическое планирование развития городского хозяйства : учеб. пособие / Ж. В. Селезнева. — Самара : Самар. гос. архитектур.-строит. ун-т, 2013. — 118 с.
4. Папело, В. Н. Эффективные технологии управления социально-экономическим развитием муниципального образования : учеб. пособие / В. Н. Папело, Б. А. Ковтун. — 2-е изд., стер. — М. : Директ-Медиа, 2016. — 207 с.
5. Колмакова, Е. М. Факторы активизации инновационной деятельности российских регионов / Е. М. Колмакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2012. — № 3 (258). — С. 6—8.

A.A. Shorina, V.A. Grishchuk

Experience of Development of the Strategy of Development For Municipal Unit

In article the relevance of strategic planning reveals. Problems in strategic planning of municipal unit are defined, and ways of their solution are proposed.

Keywords: *strategy, strategic planning, development strategy, municipal unit.*

Шорина Александра Александровна — студентка Челябинского государственного университета. shyrocka96@mail.ru

Грищук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. vova_303@mail.ru

УДК 504.75.05

А. А. Шорина, Г. Г. Павлова

Челябинский государственный университет

Об экологии города Челябинска

Раскрывается актуальность рассматриваемого вопроса. Определяется практическая значимость экологии в жизни человека. Рассматриваются основные проблемы экологии в Челябинске и даются рекомендации по их решению.

Ключевые слова: *экология, экологические проблемы, население, выбросы.*

На сегодняшний день вопрос экологии очень актуален для населения города Челябинска, ведь согласно Конституции каждый человек имеет право на благоприятную окружающую среду, но при этом состояние экологии с каждым годом оставляет желать лучшего.

Человек — часть природы, ее порождение, он может производить, только используя ее ресурсы, и жить только в тех природных условиях, к которым он генетически приспособлен. Человек как элемент природы является частью сложной системы «природа — общество».

С научно-техническим развитием человечество только усиливает свою взаимосвязь с природой: ведь все машины тоже ее создание. Двигатели сжигают нефть и кислород — продукты растений. Для выплавки стали нужны железная руда, уголь, вода и кислород, то есть продукты природы. Все элементы природы представляют собой окружающую среду. Но при этом надо учитывать, что в понятие «окружающая среда» не входят созданные человеком предметы (здания, автомобили и т. д.), так как они окружают отдельных людей, а не общество в целом.

В настоящей статье дано следующее определение загрязнения: не только выброс в природную среду вредных веществ, но и отклонение от оптимальных параметров температурного режима, уровней шума и освещенности.

Сохранение экологии очень важно, так как загрязнение может иметь ряд неожиданных последствий:

1. Изменение окружающей среды, которое мешает в повседневной жизни: неприятный запах, уменьшение видимости из-за тумана и смога.
2. Причинение ущерба имуществу: химическое и физическое разрушение материалов, порча покрытия личного транспорта, загрязнение одежды, оконных рам.
3. Нанесение вреда растительности и животному миру: снижение продуктивности лесов и загрязнение воды не только неблагоприятно сказывается на людях, но и приводит к вымиранию особей животного мира, так как они более зависимы от природного баланса.
4. Вред для благоприятного здоровья человека: раздражение и болезни дыхательных путей, распространение инфекционных заболеваний, изменения на генетическом уровне, раковые заболевания.
5. Изменение климата и снижение естественной скорости круговорота веществ и поступления энергии, необходимых для нормальной жизнедеятельности человека и других живых существ.

Застраивая жилыми домами все большие площади плодородных земель, прокладывая протяженные дороги и магистрали и возводя различные промышленные и другие объекты, человек чаще всего неосознанно отторгает естественные экосистемы, чтобы удовлетворить свои материальные потребности. Также очень важно отметить, что в результате воздействия человека на природу ежегодно вымирает несколько тысяч видов растений и животных. Если деградация окружающей среды и сведение лесов будут продолжаться современными темпами, то в ближайшие два десятилетия исчезнет до 1 млн видов [1. С. 79].

Нужно учитывать, что физиологическое состояние человека не просто каким-то образом взаимосвязано с состоянием природной среды, а является качественным показателем уровня природного благополучия, «природного здоровья». В этой связи согласно действующей Конституции, Федеральному закону «Об охране окружающей среды» граждане вправе обращаться в органы государственной власти Российской Федерации с жалобами, заявлениями,

предложениями, включая и судебные инстанции, по вопросам, касающимся охраны окружающей среды, и получать своевременные и обоснованные ответы [2. С. 127].

Если рассматривать экологию в Челябинске, то уровень загрязнения атмосферного воздуха в городе формируется под влиянием выбросов предприятий черной и цветной металлургии, энергетики, машиностроения, стройиндустрии и автотранспорта. Наивысший уровень загрязнения атмосферного воздуха наблюдается в периоды неблагоприятных метеорологических условий, способствующих скоплению вредных примесей в приземном слое, в районах, подверженных влиянию крупных промышленных предприятий.

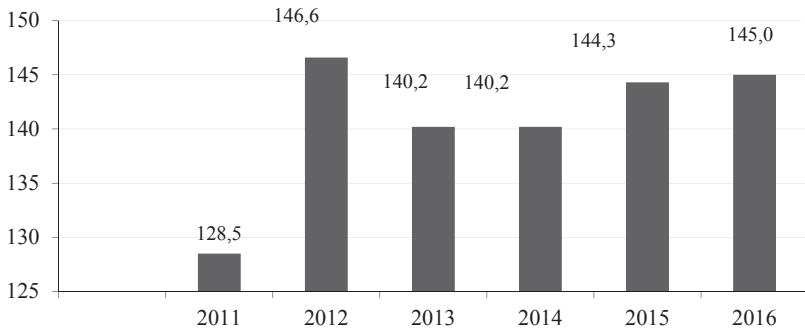
Основными загрязнителями атмосферного воздуха в городе являются предприятия, расположенные на промплощадках ПАО «ЧМК», ОАО «Фортум», ОАО «ЧЭМК» и ОАО «ЧЦЗ». Но при этом надо учитывать, что существенное влияние на загрязнение атмосферного воздуха оказывает автотранспорт.

Так как официальные статистические показатели формируются с опозданием, то в данной статье будут рассматриваться сведения до конца 2016 года. Согласно данным «Итогов социально-экономического развития города Челябинска за 2016 год», количество вредных (загрязняющих) веществ, выбрасываемых в атмосферный воздух стационарными источниками, увеличилось в 2016 году до 145 тыс. т (см. рисунок) [3].

Объемы выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников

При этом, если рассмотреть показатели уловленных и обезвреженных вредных веществ в воздухе (см. таблицу), можно сделать вывод что экология у нас в городе должна быть в отличном состоянии, что совершенно не соответствует мнению местных жителей [4].

Как известно из новостных источников, наивысший уровень загрязнения атмосферного воздуха наблюдается в периоды неблагоприятных метеорологических условий (НМУ), способствующих скоплению вредных примесей в приземном слое, в районах, подверженных влиянию крупных промышленных предприятий.



Объемы выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников

**Основные показатели социально-экономического развития
Челябинской области в сфере экологии
за период 2015—2016 годов**

Показатели	Единица измерения	По состоянию на 01.01.2016	По состоянию на 01.01.2017
Кол-во организаций, имеющих выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	единиц	117	120
Кол-во вредных веществ, отходящих от стационарных источников	тыс. т	145	148,2
Кол-во уловленных и обезвреженных вредных веществ	тыс. т	601,1	629,4

На данный момент не ведется статистический учет числа заболевших или обратившихся к врачу во время смога на улице. Но на основе собственного опыта можно утверждать, что наиболее подвержены неблагоприятным воздействиям дети и лица с аллергическими заболеваниями. Что же предлагают нам экологи для сохранения нашего здоровья?

Экологи рекомендуют жителям во время возникновения неблагоприятных метеорологических условий не проводить работ, связанных с задымлением, пылением и возникновением неприятных запахов, не разводить костры, по возможности отказаться от поездок

на личном автомобиле и воспользоваться услугами общественного транспорта.

Итак, рассмотрев проблему загрязнения окружающей среды в городе Челябинске можно дать ряд рекомендаций по ее решению:

1. В первую очередь следует ужесточить контроль за соблюдением нормативов выбросов. При этом изменить и выполнить расчет квот для каждого большого промышленного предприятия в городе и определить для него величину выбросов, которую он не должен превышать. А в случае превышения вводить большие санкции, соразмерные с прибылью предприятия, чтобы для самих предприятий загрязнение окружающей среды несло большие убытки.

2. Также муниципалитетам можно создать независимые общественные объединения, которые будут заниматься мониторингом экологической ситуации. Они должны иметь нужную специальность и необходимое оборудование.

На данный момент в Челябинске существует несколько экологических организаций, такие как «Время Ч» и благотворительный фонд «Моя планета». Организация «Время Ч», говорит о необходимости рекультивации городской свалки, пользе утилизации использованных батареек, экологических уроках в школах и о том, как обустроить набережную реки Миасс в Челябинске. Благотворительный фонд «Моя планета», проводит свой мониторинг — ведет учет жалоб, поступающих в приемную. Руководство фонда «Моя планета» даже выступало с обращением к собственникам предприятий, чтобы те хотя бы в сильные холода снижали выбросы. Но призывы общественников не были услышаны.

При всем при этом никто не настаивает на том, чтобы собственники приняли участие в мониторинге экологии территорий¹. Это говорит о том, что данные организации действуют неэффективно и это не приносит никаких результатов, а только еще больше злит общественность.

3. Важно улучшать комплекс мероприятий по удалению загрязнений, содержащихся в бытовых и промышленных сточных водах перед выпуском их в водоемы, устанавливать новые усовершен-

¹ Каждый четвертый день в году для Челябинска — газовая камера // Новости РИА URA.RU. — URL: <https://ura.news/articles/1036270035>.

ствованные системы очистных сооружений, что позволит сохранить и так небогатый запас воды в Челябинске.

4. Нужно сохранить в своем первоначальном виде существующий в Челябинске Городской бор, осуществлять контроль за его сохранностью и чистотой, так как одними из важных элементов экологии является лесные массивы.

Подводя итог, нужно сказать, что экология и человек взаимосвязаны и мы просто не сможем существовать без окружающей нас природы. Очень важно предпринимать необходимые действия для ее сохранения и улучшения, иначе это будет сказываться на нашем здоровье и дальнейшей жизни.

Список литературы

1. Карпенков, С. Х. Экология : учеб. для вузов. Кн. 1 / С. Х. Карпенков. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 432 с.

2. Казанцева, Л. А. Экологическое право : учеб. для студентов учреждений высшего профес. образования / Л. А. Казанцева, О. Р. Саркисов, Е. Л. Любарский. — М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 486 с.

3. Комплексный аналитический доклад «Итоги социально-экономического развития города Челябинска за 2016 год» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации города Челябинска. URL: <https://cheladmin.ru/ru/oficialnaya-informaciya/ekonomika/socialno-ekonomicheskoe-razvitie-goroda-chelyabinska>.

4. Основные показатели социально-экономического развития города Челябинска за 2016 год (паспорт города) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации города Челябинска. URL: <https://cheladmin.ru/ru/oficialnaya-informaciya/ekonomika/socialno-ekonomicheskoe-razvitie-goroda-chelyabinska>.

A.A. Shorina, G.G. Pavlova

Environmental Problem of Chelyabinsk

In article the relevance of a case in point reveals. The practical importance of ecology in human life is defined. The main problems of ecology in the city of Chelyabinsk reveal and recommendations about their decision are made.

Keywords: *ecology, environmental problems, population, emissions.*

Шорина Александра Александровна — студентка Челябинского государственного университета. shyrocka96@mail.ru

Павлова Галина Геннадьевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. galina.pavlova.7878@mail.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Белоусова А. В., Ярушева С. А. Особенности организации отдела продаж	3
Бреслер А. М., Ахатова А. М. Проблемы контрактной системы в сфере государственных закупок (на примере Челябинской области)	7
Букреева К. Е., Алпацкая Е. Г. Динамика социально-экономического развития Челябинской области	12
Букреева К. Е., Саликов Д. Х. Муниципальное хозяйство: модели и структура	18
Васильева А. Д., Жигарь О. В. Об особенностях использования трудовых ресурсов в России	21
Ведякина А. С., Ефименко Е. Н. Исполнение национального плана противодействия коррупции в 2016—2017 годах	25
Горбанёва М. Г., Прохорова Л. В. Творческая личность как антифактор профессионального выгорания учителя	31
Гордеева С. О., Масленникова Е. В. Практика адаптации персонала (на примере российских компаний)	35
Гуцу А. Е., Грищук В. А. Повышение информационной открытости муниципальной власти	40
Давыдова Д. А., Жигарь О. В. О проблемах реализации молодежной политики в России	47
Даниленко Е. А., Ярушева С. А. Разработка комплексного метода обучения персонала организации	51
Дружинин Г. Ю., Горшенин В. Ф. Управление «гибридными» потоками в цифровой экономике	57

Жаркова А. Ю., Алпацкая Е. Г. Экологические проблемы Челябинской области и пути их решения	65
Жаркова А. Ю., Саликов Д. Х. Особенности взаимодействия органов государственной власти и средств массовой информации	71
Жаркова А. Ю., Угоднова А. Ю., Трошкова Е. А. Политические настроения студенчества накануне президентских выборов 2018 года.....	74
Жигарь А. Н. О миграционных процессах трудовых ресурсов.....	79
Зайцева А. А., Ефименко Е. Н. Проблемы защиты персональных данных в социальных сетях и мессенджерах.....	84
Касаткина Н. К., Фомина Д. А., Грищук В. А. О проблемах организации процесса стратегического планирования муниципального образования (на примере города Челябинска)	89
Колесник Е. В. Результаты Года экологии в Челябинской области.....	95
Косенко Е. Ю., Прохорова Л. В. Применение аспектов теории поколений при разработке системы мотивации персонала	100
Костоусова Е. А., Корзенко Н. И. О проблеме дефицита трудовых ресурсов.....	108
Кудрина А. В., Злоказов В. Ф. Роль и место рекламы в маркетинговой деятельности организации.....	114
Лазарева Е. Е., Ярушева С. А. Методика LAST в обслуживании гостей ресторана.....	119
Мезенцева Е. Д., Жигарь О. В. Об особенностях управления муниципальной собственностью.....	123
Мосеева М. Я., Коркина Т. А. Совершенствование процесса организации обучения персонала (на примере ООО «Уральский завод газоочистой аппаратуры»).....	128
Нурисламова Е. Ф., Павлова Г. Г. Некоторые актуальные вопросы о ветхом и аварийном жилье.....	133

Нурисламова Е. Ф., Шорина А. А., Елисеева Е. Н. Качество образования в вузе: мнения и оценки студентов (на примере факультета управления ЧелГУ).....	139
Парфиненко М. А., Павлова Г. Г. Молодежная политика в современной России	146
Прокопьева П. А., Злоказов В. Ф. Специфика организации публичных рынков на российском рынке коммерческих услуг.....	151
Рябинин И. А., Злоказов В. Ф. Нетрадиционные формы и системы оплаты труда.....	155
Савинова О. А., Жигарь О. В. К вопросу об уровне производительности труда на российских предприятиях	161
Сафронова А. А., Саликов Д. Х. Опыт государственного управления социальной сферой за рубежом.....	166
Саяпин А. В., Колмакова И. Д. Совершенствование института обращений граждан в органы государственной власти на основе развития информационных технологий.....	172
Седашова В. М., Жигарь О. В. Об организации досуга населения на основе лофт-центров	177
Сидак К. В., Масленникова Е. В. Особенности кадровой работы в органах власти (на примере Министерства здравоохранения Челябинской области)	182
Созыкина Е. С., Жигарь О. В. Об условиях труда на российских предприятиях.....	186
Соколова С. М., Ярушева С. А. Формирование партнерских отношений с поставщиками.....	191
Степанова Ю. А., Алпацкая Е. Г. Экологические проблемы регионов РФ и пути их решения	195
Степанова Ю. А., Костарева Л. В. Проблемы мотивации государственных гражданских служащих и пути их решения.....	202

Угоднова А. Ю., Алпацкая Е. Г. Влияние природно-ресурсного потенциала региона на уровень жизни населения.....	205
Угоднова А. Ю., Костарева Л. В. Методы стимулирования муниципальных служащих в Российской Федерации.....	210
Феклистова А. С., Коркина Т. А. Совершенствование процесса подбора и отбора персонала в ООО «Объединение “Союзпищепром”».....	216
Шамоян Э. Д., Костарева Л. В. Подходы к формированию кадрового резерва в органах государственного управления.....	224
А. А. Шорина, В. А. Грищук Из опыта разработки стратегии развития муниципального образования.....	228
А. А. Шорина, Г. Г. Павлова Об экологии города Челябинска.....	234

Научное издание

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ,
ТЕРРИТОРИЯМИ, СТРАНОЙ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ**

Материалы студенческой научной конференции

Челябинск

19 апреля 2018 года

Корректурa *О. Е. Шишмаренковой*
Верстка *Е. С. Меньшениной*

Подписано в печать 12.08.18.
Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. л. 14,2. Уч.-изд. л. 12,4.
Тираж 70 экз. Заказ 426.
Цена договорная

Челябинский государственный университет
454001, Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129

Издательство Челябинского государственного университета
454021, Челябинск, ул. Молодогвардейцев, 576