

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  
21 апреля 2017 года**

Челябинск  
Издательство Челябинского государственного университета  
2017

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Челябинского государственного университета

Р е ц е н з е н т ы:

кафедра экономики и менеджмента Челябинского филиала  
Российской академии народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации;

*Е. А. Неживенко*, доктор экономических наук, профессор, директор АНО ДО  
«Академия дополнительного образования»

**Современные проблемы управления** организациями,  
С568 территориями, страной: взгляд молодых : материалы студен.  
науч. конф., Челябинск, 21 апреля 2017 г. / под ред. Е. А. Ко-  
лесник. Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2017. 198 с.

ISBN 978-5-7271-1441-4

Тематика сборника соответствует направлениям «Государствен-  
ное и муниципальное управление», «Менеджмент» и «Управление  
персоналом», по которым факультет управления Челябинского го-  
сударственного университета ведёт подготовку бакалавров и маги-  
стров.

Адресовано широкому кругу читателей.

ББК У291.21я43+С8я43

**М. С. Авдеев, Е. Н. Елисева**  
Челябинский государственный университет

## **АДАПТАЦИЯ ПЕРВОКУРСНИКОВ В ВУЗЕ (на примере факультета управления Челябинского государственного университета)**

Исследованы вопросы адаптации студентов-первокурсников к условиям обу-  
чения в вузе. Рассмотрены виды адаптации студентов, а также проведено ав-  
торское исследование среди студентов-первокурсников факультета управления  
Челябинского государственного университета. Предложены рекомендации  
по повышению уровня адаптации студентов-первокурсников.

**Ключевые слова:** *студенты-первокурсники, адаптация студентов, професси-  
ональная адаптация, социально-психологическая адаптация.*

Каждому человеку в течение жизни приходится адаптироваться  
к новым условиям окружающей среды. Без успешно пройденного про-  
цесса адаптации человек рискует не обрести достойное для себя место  
в новых для него условиях.

Одним из важнейших моментов в жизни человека является про-  
цесс его адаптации в стенах высшего учебного заведения. Важность  
и сложность процесса адаптации современного студента-первокурс-  
ника к условиям обучения в вузе связана с несколькими факторами.  
Во-первых, при поступлении в вуз привычный уклад жизни молодого  
человека меняется, вокруг него появляется новая обстановка и окру-  
жение — новая социальная группа, с которой ему предстоит взаимо-  
действовать. Во-вторых, изменяется форма обучения, большую часть  
материала приходится усваивать самостоятельно, студенты, не при-  
выкшие к самостоятельной работе, могут испытывать сильный дис-  
комфорт. В-третьих, в современном мире практически исчезли тер-  
риториальные границы: абитуриент без особых препятствий может  
выбрать для себя любой вуз, в любом городе и любой стране. Однако  
это чревато проблемой социокультурной адаптации. В-четвёртых, ос-  
новное количество вузов нашей страны находится в крупных городах,  
при этом выпускники школ небольших муниципальных образований  
помимо прочего должны адаптироваться к новому, более интенсивно-  
му ритму городской жизни.

Представленные факторы, создающие трудности адаптации современного студента-первокурсника, определяют актуальность изучения проблем адаптации первокурсников в стенах вузов.

Адаптация студента – это сложный, динамический, многоуровневый и многосторонний процесс перестройки потребностно-мотивационной сферы, комплекса имеющихся навыков, умений и привычек в соответствии с новыми задачами, целями, перспективами и условиями их реализации [1].

Адаптацию студента-первокурсника к условиям обучения в вузе можно разделить на два вида: профессиональную и социально-психологическую.

*Профессиональная адаптация* – это приспособление к характеру, содержанию, условиям и организации учебно-воспитательного процесса, выработке навыков самостоятельности в учебной и научной работе.

*Социально-психологическая адаптация* – это сложный, многоуровневый процесс взаимодействия студента-первокурсника с окружающей средой. Социально-психологическая адаптация подразумевает как усвоение определённых социальных норм, правил, так и формирование личностных качеств, ценностей, обусловленных новой социальной ситуацией [2].

Стоит отметить, что за последнее время понимание явления психологической адаптации претерпело значительные изменения. Произошло разделение понятий приспособления и собственно самой адаптации. Целью психологической адаптации является не просто пассивное приспособление к условиям окружающей среды, а построение системы продуктивного взаимодействия личности и среды.

Для более подробного изучения процесса адаптации студентов-первокурсников было проведено исследование среди первокурсников факультета управления Челябинского государственного университета, в котором приняли участие 64 респондента: 17 юношей (27 %) и 47 девушек (73 %). По направлению «Государственное и муниципальное управление» опрошено 39 % из числа респондентов (6 юношей и 19 девушек), по направлению «Менеджмент» – 28 % (5 юношей и 13 девушек), по направлению «Управление персоналом» – 33 % (6 юношей и 15 девушек).

Более половины опрошенных первокурсников (51,5 %) до поступления в ЧелГУ проживали в Челябинске, 37,5 % опрошенных постоянно проживали на территории Челябинской области; 11 % респондентов –

на территории других субъектов Российской Федерации. Большое количество первокурсников, не проживавших на территории Челябинска, подтверждает важность социокультурной адаптации студентов при поступлении в высшее учебное заведение.

Возможностью проживания в общежитии ЧелГУ воспользовался 21 % опрошенных. 51 % респондентов проживает с родителями, что почти соответствует количеству первокурсников, проживающих в Челябинске до поступления в ЧелГУ. У родственников и в отдельном собственном жилье проживают по 5 % первокурсников, 18 % опрошенных проживают в съёмном жилье.

Адаптация первокурсников к учебной деятельности и вузовской жизни является основной темой проведённого исследования. Основные факторы, влияющие на первокурсников в процессе адаптации, можно выявить, анализируя ответы студентов на вопрос «Кто, на ваш взгляд, оказал или может оказать помощь в адаптации к обучению в вузе?». Распределение вариантов ответов представлено в таблице.

#### **Факторы, влияющие на процесс адаптации, по мнению первокурсников факультета управления**

Вариант ответа	Количество, ед.	% от всех ответов
Доброжелательное отношение со стороны преподавателей	28	43
Студенты старших курсов	14	21
Совет студенческого самоуправления	8	13
Староста группы	8	13
Работа профкома	3	5
Внимание куратора	3	5
Всего	64	100

Удовлетворённость взаимоотношениями внутри студенческого коллектива и с преподавателями является важным показателем адаптации первокурсников. Студентам предлагалось оценить удовлетворённость взаимоотношениями по пятибалльной шкале.

Средний балл удовлетворённости взаимоотношениями внутри студенческого коллектива составил 4,3. Это показывает, что за небольшой промежуток времени первокурсники смогли наладить контакты внутри своего коллектива. Средний балл удовлетворённости взаимоотношения-

ми с преподавателями оказался несколько ниже — 3,8. Это говорит о том, что преподавателям стоит относиться к студентам-первокурсникам более снисходительно, преподаватели должны помочь студентам в адаптации.

Последний вопрос анкеты позволил определить впечатления первокурсников от начала студенческой жизни. У 60 % первокурсников начало обучения оставило положительные впечатления, лишь ожидания 3 % студентов от начала обучения не оправдались и оказались отрицательными. Также следует обратить внимание на то, что 37 % первокурсников ещё не определились со своими впечатлениями. По нашему мнению, это говорит о том, что работа по адаптации первокурсников должна вестись более эффективно. Для повышения уровня адаптации студентов-первокурсников факультета управления ЧелГУ руководству факультета предлагается работа по следующим направлениям:

1. Информационное обеспечение студентов первого курса факультета управления: предоставление студентам наиболее полной информации об истории, достижениях и современной жизни факультета и университета, ознакомление студентов с источниками информации о воспитательном процессе вуза.

2. Организация работы кураторов академических групп младших курсов: кураторами академических групп младших курсов должны стать наиболее активные студенты старших курсов, которые смогут ускорить процесс адаптации студентов младших курсов.

3. Вовлечение студентов-первокурсников в деятельность органов студенческого самоуправления: повышение общественной активности студентов первого курса, формирование у них лидерских качеств.

4. Организация психологической адаптации первокурсников: создание сплочённого коллектива академической группы, снижение у студентов психологического дискомфорта как на индивидуальном уровне, так и на уровне академической группы, осуществление индивидуальной психологической коррекционной работы со студентами.

Результаты данного исследования могут быть использованы для совершенствования процесса адаптации студентов младших курсов в вузе, а также в дальнейших прикладных исследованиях на данную тему.

#### Список литературы

1. Лактионова, Е. Б. Образовательная среда как условие развития личности [Текст] : учебник / Е. Б. Лактионова. — М. : Омега-Л, 2010. — 351 с.

2. Реан, А. А. Психология адаптации личности [Текст] : учебник / А. А. Реан, А. Р. Кудашев. — СПб. : Прайм-Еврознак, 2011. — 479 с.

#### Сведения об авторах

**Авдеев Михаил Сергеевич** — студент 4-го курса Челябинского государственного университета. *mihail.avdeev.1996@list.ru*

**Елисеева Елена Николаевна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. *eliseevalena73@mail.ru*

---

**M.S. Avdeev, E.N. Eliseeva**

#### **Adaptation of First-year Students at the University**

(on the Example the Faculty of Management of Chelyabinsk State University)

The article is devoted to the issues of adaptation of first-year students to the conditions of study at the university. Were considered types of students' adaptation, and conducted an author's study among first-year students of the faculty of management of Chelyabinsk State University. Were suggested recommendations for improving the level of adaptation of first-year students.

**Keywords:** first-year students, adaptation of students, professional adaptation, social-psychological adaptation.

УДК 365.28

**Е. В. АЛБАГАЧИЕВА, О. В. ЖИГАРЬ**  
Челябинский государственный университет

### **О ПРОБЛЕМАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЛЬЁМ МОЛОДЫХ СЕМЕЙ В ГОРОДЕ ЧЕЛЯБИНСКЕ**

Рассмотрены проблемы обеспечения жильём молодых семей в г. Челябинске, приведены статистические данные по количеству молодых семей, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и динамика количества семей, получивших право на социальную выплату в 2012–2016 гг. Выделены основные направления решения проблемы, проведена оценка размеров социальных выплат в пользу молодых семей.

**Ключевые слова:** доступность жилья, молодая семья, обеспеченность жильём, социальная выплата, государственная поддержка, жилищная субсидия.

Проблема обеспечения жильём граждан Российской Федерации остаётся одной из наиболее острых социальных проблем [2]. По состоянию

на 1 января 2017 г. в очереди на получение государственной поддержки остаются около 296 тыс. семей и около 376 тыс. молодых семей признаны нуждающимися в улучшении жилищных условий.

Недостаточный уровень обеспеченности граждан жильём и недоступность жилья остаются одной из основных социально-экономических проблем. Только около 30 % нуждающихся имеют возможность улучшить свои жилищные условия.

Несмотря на развитие рынка ипотечного жилищного кредитования, этот инструмент остаётся недоступным для большинства граждан из-за высокого уровня процентных ставок по таким кредитам.

Стратегической целью Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. является обеспечение доступности жилья для всех категорий граждан и соответствия объёма комфортного жилищного фонда потребностям населения. Достижение цели невозможно без реализации комплекса мер государственной жилищной политики по оказанию социальной поддержки гражданам.

Решение проблемы включает реализацию мероприятий следующих направлений:

- оказание государственной поддержки гражданам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, по обеспечению жильём молодых семей и обеспечению жильём отдельных категорий граждан;
- создание условий для развития рынка доступного и комфортного жилья эконом-класса, сдерживания роста цен на жильё.

Для достижения этих целей Правительство РФ разработало и утвердило государственную программу «Обеспечение доступным и комфортным жильём и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», которая явилась преемницей национального проекта «Доступное жильё». Программа состоит из трёх подпрограмм: «Создание условий для обеспечения доступным и комфортным жильём граждан России», «Создание условий для обеспечения качественными услугами ЖКХ граждан России», «Обеспечение реализации государственной программы».

В Челябинской области жилищный вопрос также является одним из самых насущных для повышения качества и уровня жизни населения, в первую очередь, молодых семей.

В Челябинске основной проблемой молодых семей является отсутствие перспектив улучшения жилищных условий и низкий уровень

доходов. Молодые люди пессимистично оценивают свои шансы на получение жилья. Большинство считает ситуацию безвыходной, ссылаются на постоянный рост рыночной стоимости жилья и недоступность цен на жилые помещения. Неудовлетворённость жилищным положением ведёт к снижению уровня рождаемости и увеличению количества разводов среди молодых семей. Именно поэтому вопросы по обеспечению жильём молодых семей являются актуальными.

С 2008 по 2015 г. социальные выплаты на покупку или строительство жилья в регионе получили почти 6,4 тыс. молодых семей. В 2016 г. жилищные субсидии были выданы ещё 456 семьям. Между тем общее количество нуждающейся в жилье молодёжи увеличивается примерно на тысячу семей в год: в начале 2017 г. в области таковых насчитывалось уже более 9 тыс., в то время как молодых семей, состоящих на учёте в качестве участников программы по состоянию на 1 января 2017 г. в г. Челябинске, всего лишь 415.

Социальная выплата покрывает только часть средств, необходимых для покупки жилья. Недостающую часть молодые семьи доплачивают из собственных или заёмных средств. В 2016 г. в Челябинске 55 молодым семьям были выданы свидетельства о праве на получение социальной выплаты на приобретение жилого помещения или строительство дома на общую сумму 35 594 832 р. Размер социальной выплаты в 2016 г. составил от 368 222,4 до 1 104 667,2 р. (для семей из 6 человек).

Количество молодых семей, получивших свидетельства о праве на получение социальной выплаты на приобретение жилого помещения, составило: в 2012 г. — 31 семья, 2013 — 90, 2014 — 66, 2015 — 30, 2016 — 55 [1].

Разработанная муниципальная программа «Оказание молодым семьям государственной поддержки для улучшения жилищных условий в городе Челябинске на 2017–2020 годы» реализуется путём предоставления таким семьям свидетельства о праве на получение социальной выплаты на приобретение жилого помещения или создание объекта индивидуального жилищного строительства.

В результате исполнения этой муниципальной программы будут достигнуты следующие результаты:

- 1) в 2017–2020 гг. обеспечение 360 молодых семей социальными выплатами на приобретение квартиры или строительства;
- 2) укрепление семейных отношений и снижение социальной напряжённости в обществе;

- 3) формирование активной экономической позиции молодёжи;
- 4) улучшение демографической ситуации в г. Челябинске;
- 5) развитие системы ипотечного жилищного кредитования [3].

#### Список литературы

1. Итоги реализации программы «Оказание молодым семьям государственной поддержки для улучшения жилищных условий» муниципальной программы по реализации национального проекта «Доступное и комфортное жильё – гражданам России» в городе Челябинске на 2013–2016 годы» (за 2016 г.) [Электронный ресурс]. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/432945938> (дата обращения: 12.04.2017).

2. Колесник, Е. А. Современные тенденции в управлении отдельными отраслями социальной сферы Российской Федерации [Текст] / Е. А. Колесник // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2016. — № 6 (388). Экон. науки. Вып. 53. — С. 44–50.

3. Распоряжение Администрации города Челябинска «Об утверждении муниципальной программы «Оказание молодым семьям государственной поддержки для улучшения жилищных условий в городе Челябинске на 2017–2020 годы» от 15 февраля 2017 г. № 1923 [Электронный ресурс]. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/446238739> (дата обращения: 18.04.2017).

#### Сведения об авторах

**Албагачиева Елизавета Вадимбековна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [albagachiieva@bk.ru](mailto:albagachiieva@bk.ru)

**Жигарь Оксана Владимировна** — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [ovzigar@rambler.ru](mailto:ovzigar@rambler.ru)

---

**E.V. Albagachieva, O.V. Zhigar**

#### **About the Problems of Housing for Young Families in the City of Chelyabinsk**

The article considers the problem of providing housing for young families in the city of Chelyabinsk, the statistical data on the number of young families needing improvement of housing conditions, and the dynamics of the number of families entitled to social welfare payment for the period 2012–2016 identified the main directions of solving problems, the estimation of the sizes of social payments to young families. The content of the stages of decision-making to improve the housing conditions of young families in the city of Chelyabinsk with the aim of developing the municipal program, the expected results as its implementation.

**Keywords:** affordability of housing, young family, provision with housing, social payment, state support, housing subsidy.

УДК 331.5.024.54

**В. В. Антипова, О. В. Жигарь**  
Челябинский государственный университет

#### **О ТЕНДЕНЦИЯХ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ**

Раскрываются тенденции занятости населения в России, определяются факторы, влияющие на занятость населения. Предлагаются направления совершенствования процессов в сфере занятости населения.

**Ключевые слова:** рынок труда, экономически активное население, напряжённость на рынке труда, занятость населения, безработица.

В системе рыночных отношений весомое место занимает рынок труда. Здесь сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, представляющих государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Одной из главных задач на рынке труда является поддержание высокого уровня занятости населения. Переход к рыночным отношениям связан с большими трудностями, и одной из них стала занятость населения. Занятость является актуальной проблемой экономического развития, её уровень характеризует общее состояние национальной экономики и даёт представление об эффективности этих процессов.

Сегодня в сфере занятости существует несколько серьёзных и противоречивых проблем: с одной стороны, дефицит квалифицированных кадров, нехватка рабочей силы в сельской местности, а с другой — проблема трудоустройства молодёжи и лиц предпенсионного возраста, недостаток рабочих мест, проблема обеспечения работой граждан с ограниченными возможностями, создания удобных условий для осуществления ими своих профессиональных возможностей [4. С. 5].

По данным Росстата, в конце 2016 г. в России (при общей численности населения страны 147,5 млн чел.) экономически активное население составляло 76,7 млн чел. (52 % от общей численности населения страны), численность работающих — 72,6 млн чел. (94,6 %), при этом безработица достигла 5,4 % (4,1 млн чел.). Самая низкая безработица в России отмечена в Москве — около 1,5 %, а самая высокая в Ингушетии — более 20 % [5].

На протяжении последних лет безработица в России имеет тенденцию к снижению. На начало 2011 г. она составляла 7,8 %, в настоящее

время — около 5,4 % [3; 5]. При этом об уровне безработицы часто судят ошибочно, исходя из общей численности населения страны, которая составляет более 147 млн человек. Это неверно. При расчёте безработицы учитывается только численность экономически активного населения, которая составляет примерно половину общей численности населения страны.

Изначально в России бóльшую часть безработных составляли женщины; сейчас же безработица распространилась более широко: она присутствует среди женщин, молодёжи и сельского населения.

На современном этапе организации повышают требования к квалификации работников. Для повышения уровня занятости населения необходимо, чтобы сами предприятия выстраивали привлекательные возможности для создания притока квалифицированной рабочей силы. Также велика роль в разрешении данного вопроса и у государства, оно заинтересовано в повышении занятости населения, сокращении числа безработных граждан [6. С. 103].

Положительный результат будет только тогда, когда все субъекты (работники, работодатели, государство) будут активно взаимодействовать на рынке труда. Решение проблем во многом зависит от проведения активной политики занятости на рынке труда. Она должна включать: подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочей силы, помощь в перемещении работников в масштабах территорий, организацию общественных работ, помощь в развитии среднего и малого бизнеса с целью привлечения рабочей силы, финансирование занятости в индивидуальном предпринимательстве, поддержку самозанятости. В такой ситуации все получают желаемое: работники будут получать заработную плату, предприниматель будет получать свою честно заработанную прибыль, а государство получит высокие темпы экономического роста.

К числу своевременных задач рынка труда относится разрешение противоречий, накопившихся в сфере занятости, усиливающих социальную напряжённость. Это можно сделать с помощью развития системы продуктивной занятости, которая обусловлена новыми требованиями производства к развитию и осуществлению трудовых возможностей, отбора, подготовки и трудоустройства кадров.

Другой важной задачей является максимальное поддержание уровня жизни населения, пути её решения лежат в следующих направлениях:

повышение гибкости рынка труда и сокращение нелегальной занятости; улучшение качества рабочей силы, развитие системы непрерывности обучения, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров; создание корпоративных центров, рост занятости и продуктивности использования труда; мотивация и стимулирование труда за счёт роста уровня вознаграждения и создания привлекательных условий труда; применение более активных средств поиска для найма персонала не только в регионах, но и в других странах.

Особое значение политика занятости, проводимая органами местного самоуправления, имеет в моногородах. Ведь стабильно работающее и развивающееся предприятие — это решение проблемы занятости основной массы местного населения, источник пополнения местного бюджета и гарант социальной стабильности в масштабах города [2. С. 75].

Политика государства в области занятости должна осуществляться по следующим направлениям: развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности; обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальности, пола, возраста, социального положения в обществе, политических и религиозных убеждений; создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; стимулирование работодателей, создающих новые рабочие места, путём поощрения; обеспечение занятости для малочисленных народов; международное сотрудничество в решении проблем занятости.

Для привлечения кандидатов организациям и государству необходимо предпринимать определённые меры: чтобы заинтересовать соискателей, государству нужно поддержать их в начинании малого бизнеса (обучение основам и профессиональная подготовка к предпринимательской деятельности, предоставление первоначального капитала для вложения в молодёжный бизнес); для подбора высококвалифицированного персонала предприятиям нужно нанимать профессиональных психологов, которые с помощью различных психологических тестов отберут из всех претендентов людей с наиболее подходящими профессиональными навыками и знаниями; многим кандидатам нужен карьерный рост, он зачастую бывает важнее заработной платы (предоставив возможность этого для высококвалифицированного кандидата, работодатель тем самым может обеспечить значительный приток кадров на предприятие); проведение систематических ярмарок вакансий, временных, сезонных

и ученических рабочих мест; меры по увеличению резервирования рабочих мест [1. С. 35].

Центры занятости играют немалую роль в области обеспечения занятости. Модернизация продуктивности их работы вызовет внедрение современных технологий, которые дадут возможность ускорить работу специалистов с безработным населением путём предоставления более качественных предложений в более короткие сроки по приёму на работу. Создание и использование банков вакансий и безработных позволит сократить период безработицы граждан, что приведёт к повышению занятости населения и снижению застойной безработицы [4. С. 5].

Таким образом, занятость населения является ключевым вопросом в рыночной экономике, не решив который невозможно исправить социально-экономическую ситуацию, наладить эффективную деятельность экономики и поддерживать определённый уровень жизни населения.

#### Список литературы

1. Громыко, В. А. Методы и направления регулирования рынка труда региона [Текст] / В. А. Громыко. — Саарбрюккен : LAP, 2013. — 192 с.
2. Колмакова, И. Д. Социально-экономические особенности регионального рынка труда [Текст] / И. Д. Колмакова // Вестн. Оренбург. гос. ун-та. — 2004. — № 2. — С. 102–105.
3. Колесник, Е. А. Стратегический выбор кризисного монопромышленного города / Е. А. Колесник // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2007. — № 19. Экономика. Вып. 12. — С. 74–78.
4. Трошкова, Е. А. Доходы и социальная стратификация населения Челябинской области [Текст] / Е. А. Трошкова // Социально-экономическое и политическое развитие территории: проблемы и решения : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. — Пенза : Приволж. Дом знаний, 2013. — С. 119–123.
5. Хабирова, Я. Р. Занятость населения: основные проблемы и пути повышения эффективности работы Центра занятости населения [Текст] / Я. Р. Хабирова. — Чебоксары : Интерактив плюс, 2016. — 308 с.
6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. — М. : Росстат, 2016. — URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения 18. 02. 2017).

#### Сведения об авторах

**Антипова Виктория Владимировна** — студентка 2-го курса Челябинского государственного университета. [nika\\_nikaantipova@mail.ru](mailto:nika_nikaantipova@mail.ru)

**Жигарь Оксана Владимировна** — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [ovzigar@rambler.ru](mailto:ovzigar@rambler.ru)

---

**V.V. Antipova, O.V. Zhigar**

#### The Trends of Employment in Russia

This article describes the employment trends of the population in Russia, the factors influencing employment, offers the directions of improvement of processes in the field of employment.

**Keywords:** labor market, economically active population, employment population, unemployment.

УДК 35.073.515

**Н. Ш. Аюпова, О. В. Жигарь**  
Челябинский государственный университет

#### О ПРОЦЕССЕ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

Организация документооборота влияет на качество работы аппарата управления, организацию и культуру труда управленческих работников. В статье представлены особенности организации документационного обеспечения деятельности организации, функции делопроизводства и документооборота, обозначены проблемы документационного обеспечения управленческой деятельности.

**Ключевые слова:** организация, делопроизводство, документооборот, документационное обеспечение управления, группы документов.

Понятия «делопроизводство» и «документационное обеспечение» согласно ГОСТ Р51141–98 имеют схожие значения, но между ними существуют некоторые различия. Термин «делопроизводство» используется в качестве описания организационной деятельности и традиционных методов работы с документами. Понятие «документационное обеспечение управления» подчёркивает информационную и технологическую составляющую современной организации делопроизводства, и его рекомендовано использовать в том случае, когда речь заходит о современных технологиях работы с документами.

Документационное обеспечение является областью деятельности, которая организует работу с документами, обеспечивающими выполнение функций управления, определяющими планы, записывающими

показатели учёта и отчётности и другую информацию [1. С. 4]. Качество и эффективность принимаемых решений, их реализация в большей степени имеют зависимость от того, насколько хорошо налажена работа с документами.

Разработка и принятие управленческого решения проходит несколько стадий: получение информации, её обработку, анализ, подготовку и принятие решения [4. С. 38]. Эти компоненты имеют тесную связь с документационной деятельностью управления. Для достижения экономического эффекта прежде всего имеет ценность качество информации, которое можно вычислить на основе количества, скорости, сложности и стоимости. Если на предприятии отсутствует чёткое взаимодействие с документами, тогда организация может терпеть неудачи.

В сфере делопроизводства и документооборота решаются следующие задачи:

1) документация (составление, исполнение, координация и производство документов);

2) организация документов в процессе управления (предоставление трафика, контроль над исполнением, хранением и использованием документов);

3) структурирование архивов документов.

Документационное обеспечение управления осуществляется специальной службой, выступающей в качестве самостоятельного структурного подразделения. Таковыми, к примеру, являются управление делами, общее руководство, офис, канцелярия и т. д.

Регуляторный метод регламентирует действующие нормативно-методические документы, наименование и примерную структуру службы документационного обеспечения государственных предприятий, учреждений и организаций. В негосударственных структурах решение о создании службы принимает управляющий внутренней структурой. В совместных предприятиях этот вопрос решается советом директоров, в акционерных сообществах — учредительной конференцией, в кооперативных структурах — общим собранием членов кооператива.

Функциями документационного обеспечения являются: 1) разработка и дизайн форм и шаблонов документов, обеспечивающих их изготовление; 2) производство документов, их копирование и тиражирование; 3) проверка качества, подготовка изменения документов,

выполнение установленного порядка, утверждение и сертификация документов.

Деятельность предприятий, применяемые ими информационные системы должны базироваться на программно-аппаратных платформах и автоматизации документооборота. Деятельность любой организации начинается с составления разных видов документа, однако при всём их многообразии, независимо от специфики предприятия, можно выделить следующие основные группы документов:

1) организационные документы предприятия (устав, регламент, учредительный договор, структура, штатное расписание, должностные инструкции, внутренние правила);

2) административные документы предприятия (заказы на основные виды деятельности, решения);

3) документы о персонале предприятия (заказы на персонал, трудовые договоры (контракты), личные карточки, личные дела, личные счета заработной платы);

4) финансовые и бухгалтерские документы предприятия (годовые отчёты, бухгалтерские балансы, счета прибылей и убытков, сертификаты аудита, планы, отчёты, запасы, сметы, кассовые книги и т. д.);

5) информационные документы предприятия (информация, телефонные сообщения, меморандумы, пояснительные записки, протоколы, акты, письма, факсы и т. д.) [4. С. 54].

В ситуации увеличения масштаба предприятия и числа его сотрудников вопрос эффективности документационного менеджмента приобретает большую ценность. Проблемы, которые возникают в этом случае, можно обозначить так:

1. Руководство теряет контроль над происходящим.

2. Структурные подразделения, не располагающие информацией о деятельности друг друга, прекращают осуществлять свою деятельность скоординированным образом. Качество обслуживания клиентов падает, уменьшается способность организации поддерживать связи.

3. Следствием этого является снижение производительности труда. Появляется ощущение нехватки ресурсов (человеческих, технических, коммуникационных и т. д.).

4. Предприятие расширяется, вкладывая средства для приобретения оборудования, для создания новых рабочих мест, помещений, коммуникаций, обучения персонала.

5. Для предприятий-производителей увеличение штата может повлечь за собой изменение технологии производства, что впоследствии приводит к дополнительным инвестициям.

Наиболее реальным решением данных проблем является автоматизация отдельных рабочих станций: секретарь, референт, бухгалтер или менеджер. Основными минусами такого подхода являются: отсутствие способов организации электронного обмена информацией между сотрудниками и бизнес-единицами [З. С. 141]. Для обеспечения эффективного использования информации все компоненты управления должны быть основаны на системе управления документами, только тогда появляется возможность принять верное решение.

#### Список литературы

1. Андреева, В. И. Делопроизводство [Текст] / В. И. Андреева. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. — 96 с.
2. ГОСТ 16487-70. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения [Текст]. — М. : Изд-во стандартов, 1970. — 9 с.
3. ГОСТ Р ИСО 15489-1-2007. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Управление документами. Общие требования [Текст]. — М. : Изд-во стандартов, 2007. — 34 с.
4. Стенюков, М. В. Документы. Делопроизводство [Текст] / М. В. Стенюков. — М. : Приор, 2009. — 203 с.

#### Сведения об авторах

**Аюпова Нурсия Шагеевна** — студентка 4-го курса Челябинского государственного университета. [nurrsiya@mail.ru](mailto:nurrsiya@mail.ru)

**Жигарь Оксана Владимировна** — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [ovzigar@rambler.ru](mailto:ovzigar@rambler.ru)

---

**N.Sh. Ayupova, O.V. Zhigar**

#### **About Process of Documentary Ensuring Management of Activity of the Organization**

The organization of work with documents affects the quality of the work of the administrative apparatus, the organization and culture of the work of management personnel. In the article features of the organization of documentary support of the organization's activity, functions of document management and document circulation are presented, problems of documentary support of management activity are designated.

**Keywords:** office work, organization, document management support, groups of documents.

УДК 34.346

**А. О. БАБЕНКО, Г. Г. ПАВЛОВА**  
Челябинский государственный университет

#### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПРОДАЖИ ПРИВАТИЗИРУЕМОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ИМУЩЕСТВА**

Исследованы вопросы распоряжения федеральной собственностью. Обозначена роль в этом приватизации. Описывается опыт приватизации государственной собственности Территориальным управлением Федерального агентства по управлению государственным имуществом в Челябинской области. Выявлены проблемы проведения торгов по продаже государственного имущества. Разработаны возможные варианты решения выявленных проблем.

**Ключевые слова:** федеральная собственность, приватизация, продажа, торги, электронный аукцион.

Публичная собственность является важным фактором стабилизации рыночных отношений, инструментом сдерживания социальных издержек и необходимой ресурсной базой для развития перспективных отраслей развития общества. Государственную и муниципальную собственность можно рассматривать как реальный инструмент обеспечения интересов нации, народа, населения региона или муниципального образования, при условии её эффективного управления.

Управление федеральной собственностью — одна из наиболее сложных и мало разработанных проблем в экономической науке, которая тем не менее лежит в основе государственного регулирования экономики всех развитых стран. Эффективное управление федеральной собственностью оказывает позитивное воздействие на развитие экономики страны, способствует качественному выполнению государством своих функций.

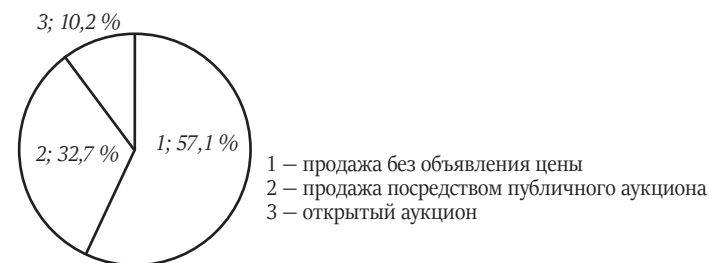
В структуре органов государственной власти Российской Федерации полномочия по управлению федеральной собственностью возложены на центральный орган исполнительной власти — Правительство РФ, а именно Министерство экономического развития РФ и подведомственное ему Федеральное агентство по управлению государственным имуществом (его территориальными органами в регионах). Именно Территориальные управления Федерального агентства по управлению государственным имуществом в субъектах Федерации занима-

ются непосредственным управлением федеральной собственностью, в том числе её реализацией путём приватизации по распоряжению Правительства РФ.

В системе управления федеральной собственностью приватизация занимает особое место. Так, она главным образом должна способствовать усилению конкуренции экономики страны в целом и повысить эффективность использования объектов хозяйствования. Ключевая задача, на решение которой направлен процесс приватизации — повышение доходов федерального бюджета и минимизация затрат на содержание неликвидного имущества. Помимо этого немалое значение имеет решение таких задач, как повышение эффективности предприятий, борьба с монополией на рынке и другие.

С учётом центральной задачи приватизации пристального внимания требует процесс проведения торгов. Наиболее распространённым способом приватизации является продажа имущества посредством открытых торгов. Законодательством о приватизации установлены три последовательные процедуры продажи приватизируемого федерального имущества на открытых торгах — аукцион, публичное предложение, продажа без объявления цены. В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» в случае, если аукцион по продаже имущества был признан несостоявшимся, проводится продажа имущества посредством публичного предложения. Если продажа имущества посредством публичного предложения не состоялась, проводится продажа без объявления цены (ст. 24 № 178-ФЗ). Все три способа приватизации весьма распространены и активно используются территориальными органами Федерального агентства по управлению государственным имуществом в субъектах Российской Федерации.

Так, анализ итогов выполнения Прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества на 2014–2016 гг. Территориальным управлением Федерального агентства по управлению государственным имуществом в Челябинской области показал, что план выполнен на 89 % (продано 49 помещений из 55, определённых в прогнозном плане (программе) приватизации) (рисунок). При этом 5 помещений было продано на аукционе с открытой формой подачи предложений о цене, 16 помещений было продано посредством публичного



*Количество торгов по приватизации федерального имущества, проведённых территориальным управлением Росимущества в Челябинской области в 2014–2016 гг. (по этапам продажи)*

предложения и 28 помещений было реализовано третьим способом — продажей без объявления цены [7].

В результате анализа итогов выполнения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества на 2014–2016 гг. были выявлены следующие проблемы:

1. Несовершенство нормативно-правовой базы, регуливающей отношения распоряжения приватизируемым имуществом.

Продажа приватизируемого федерального имущества должна осуществляться в соответствии с законодательством о приватизации, что означает необходимость отчуждения имущества законодательно установленными способами, прежде всего на аукционе с открытой формой подачи предложений о цене, так как именно это форма продажи, исходя из сути закона, содержит наибольший экономический баланс интересов для участников рынка: участникам торгов предоставляется свободный доступ к торгам, а государство может получить наилучшее предложение за отчуждаемое имущество.

Однако практика показывает, что на этом этапе продажи реализуется меньшая часть имущества. Чаще всего аукцион признаётся несостоявшимся, а больше половины имущества продаётся третьим способом — без объявления цены.

Одна из проблем проведения аукциона — необходимость личного присутствия всех участников торгов, что затрудняет доступ потенциальных покупателей из других регионов, отдалённых от органа государственной власти, уполномоченного продавать приватизируемое федеральное имущество.

2. Проблема открытости, прозрачности процедуры продажи приватизируемого федерального имущества.

Так, Федеральным законом № 135-ФЗ «О защите конкуренции» предусмотрены основные принципы продажи государственного имущества, в частности торги должны быть проведены максимально открыто, а информация о торгах и продаваемом имуществе максимально доступна и понятна для участников.

Вместе с тем информация о проводимых торгах публикуется в сети Интернет только на двух сайтах: [torgi.gov.ru](http://torgi.gov.ru) — официальном сайте Российской Федерации для размещения информации о проведении торгов, а также на сайте продавца имущества.

Законом о приватизации не запрещено дополнительное размещение на других сайтах в Интернете. В ч. 1 ст. 15 указано: «Информация о приватизации государственного и муниципального имущества дополнительно размещается на сайтах в сети Интернет» [1].

Сведения, которые должно содержать информационное сообщение о продаже приватизируемого имущества, также указаны в ст. 15 Закона № 178-ФЗ.

Вместе с тем законодательство не обязывает продавца выкладывать в общий доступ сведения, касающиеся конкретных технических характеристик имущества. В частности, отсутствует обязанность продавца в числе документов выкладывать выписки из ЕГРН, технические (кадастровые) паспорта, фотографии помещений. Но именно содержащаяся в данных документах информация и представляет наибольшую ценность для участников торгов, так как позволяет ознакомиться с имуществом без своего личного присутствия.

На данный момент для получения дополнительной информации, интересующей потенциального покупателя имущества, он вынужден обращаться непосредственно к продавцу приватизируемого имущества.

Проблема открытости, прозрачности процедуры продажи имущества заключается в низкой информированности граждан о сайтах, на которых размещается информация о продаже имущества, в сложности работы на сайте [torgi.gov.ru](http://torgi.gov.ru) и неполноте сведений об объекте продажи, содержащихся в информационном сообщении.

Распоряжением Правительства РФ от 8 февраля 2017 г. № 227-р был утверждён новый Прогнозный план (программа) приватизации на 2017–2019 гг., которым предусматривается приватизация в 2017–2019 гг. находящихся в федеральной собственности акций 477 акцио-

нерных обществ, 298 федеральных государственных унитарных предприятий, доли участия Российской Федерации в 10 обществах с ограниченной ответственностью, более одной тысячи объектов другого имущества государственной казны.

С учётом выявленных проблем представляется целесообразной реализация нового прогнозного плана приватизации через систему электронных торгов, то есть проведение продажи приватизируемого федерального имущества на электронной торговой площадке.

Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества» не запрещена продажа приватизируемого имущества в электронной форме. Ст. 32.1 указанного закона говорит о том, что продажа государственного или муниципального имущества может осуществляться в электронной форме. Вместе с тем Правительством РФ также утверждено Положение об организации и проведении продажи государственного или муниципального имущества в электронной форме (Постановление от 27 августа 2012 г. № 860 [5]).

Осуществление продажи посредством электронной торговой площадки позволит:

- 1) увеличить количество продаваемого имущества на аукционе с открытой формой подачи предложений о цене. У участников аукциона появится возможность делать свои предложения дистанционно из любой точки страны, независимо от удалённости от продавца имущества;

- 2) расширить публикацию о проведении продажи приватизируемого федерального имущества путём размещения информационных сообщений на сайте электронной торговой площадки. Получить информацию о продаже можно будет не только на официальном сайте Российской Федерации, предназначенного для размещения информации о проведении торгов, и сайте продавца, а также на сайте электронной площадки;

- 3) упростить порядок получения информации о торгах. Электронные торговые площадки подготовлены для проведения торгов, то есть являются доступными, понятными, удобными для получения любой размещённой информации. Правительством РФ определён перечень электронных площадок, на которых могут проводиться электронные торги по продаже государственного и муниципального имущества. В него вошли ГУП «Агентство по государственному заказу,

инвестиционной деятельности и межрегиональным связям Республики Татарстан», АО «Электронные торговые системы», ЗАО «Сбербанк — Автоматизированная система торгов», ООО «РТС-тендер», АО «Единая электронная торговая площадка» и ОАО «Российский аукционный дом» [4];

4) расширить доступную для потенциального покупателя информацию об объекте продажи путём внесения дополнительных сведений в информационное сообщение. Организатор торгов сможет указать в информационном сообщении, помимо обязательных сведений, определённых в законе о приватизации, также дополнительные характеристики объекта продажи и прикрепить фотографии объекта, что позволит любому желающему, до момента подачи заявки на участие в торгах, детально ознакомиться с продаваемым объектом;

5) минимизировать риски сговора организатора торгов с участниками торгов. Информация об подавших заявки на участие в торгах будет недоступна для продавца до завершения торгов и определения победителя.

Стоит отметить, что требования к продавцу в плане организации проведения электронных торгов значительно строже. И согласно нормам законодательства о приватизации, о защите конкуренции продавец при организации торгов фактически обязан минимизировать своё прямое общение с участниками рынка. Общение с продавцом для покупателей перестаёт быть обязательным, в частности, по вопросам предоставления планов и фотографий помещений, так как непредставление продавцом такой информации электронной площадке однозначно квалифицируется законом о защите конкуренции как сокрытие информации и коррупционной направленностью таких торгов — участник торгов, обладая правом скрыть себя от продавца вынужден взаимодействовать с организатором торгов.

Сегодня использование механизмов процедур доступа к материальным благам является главной причиной, раскрывающей основополагающие принципы продаж. Торги признаются во всём мире самой состязательной процедурой. В них в полной мере присутствуют элементы эффективности, информационной открытости, гласности, конкуренции участников, отсутствуют чьи-либо преимущества. Поэтому при реализации нового Прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества Территориальным органам Федераль-

ного агентства по управлению государственным имуществом предлагается производить процесс продажи приватизируемого федерального имущества на электронной основе.

#### Список литературы

1. О приватизации государственного и муниципального имущества [Текст] : Федер. закон от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ // Рос. газ. — 2002. — 26 янв. — № 16.
2. О защите конкуренции [Текст] : Федер. закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ // Рос. газ. — 2006. — 27 июля. — № 162.
3. Об организации и проведении продажи государственного или муниципального имущества в электронной форме [Текст] : Постановление Правительства РФ от 27 августа 2012 г. № 860 // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2012. — 3 сент. — № 36. — Ст. 4911.
4. Перечень юридических лиц для организации продажи государственного и муниципального имущества в электронной форме [Текст] : утв. Распоряжением Правительства РФ от 4 декабря 2015 г. № 2488-р.
5. Информационно-правовой портал Гарант.Ру [Электронный ресурс] : офиц. сайт. — URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения 24.03.2017).
6. Официальный сайт Российской Федерации для размещения информации о проведении торгов [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.torgi.gov.ru/> (дата обращения 22.03.2017).
7. Межрегиональное территориальное управление Федерального агентства по управлению государственным имуществом в Челябинской и Курганской областях [Электронный ресурс] : офиц. сайт. — URL: <http://www.tu74.rosim.ru/> (дата обращения 22.03.2017).

#### Сведения об авторах

**Бабенко Алёна Олеговна** — студентка 4-го курса Челябинского государственного университета.

**Павлова Галина Геннадьевна** — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [galina.pavlova.7878@mail.ru](mailto:galina.pavlova.7878@mail.ru)

---

#### A.O. Babenko, G.G. Pavlova

#### Improvement of the Process of Sale Privatized Federal Property

The article is devoted to the issues of disposing of federal property. The role of privatization in the process of disposition of federal property is indicated. The experience of privatization of state property by the Territorial Administration of the Federal Agency for State Property Management in the Chelyabinsk Region is described. The problems of holding auctions for the sale of state property are revealed. The possible solutions to the identified problems have been developed.

**Keywords:** federal property, privatization, sale, auction, electronic auction.

**Н. О. БЕКИШЕВА, Е. А. КОЛЕСНИК**  
Челябинский государственный университет

## **ПЕРСПЕКТИВЫ СОЗДАНИЯ ТЕРРИТОРИЙ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

В современных условиях недостаточный потенциал развития моногородов ставит перед государством дилемму: поддерживать развитие или финансировать ликвидацию таких городов? Оптимальным решением становится формирование государственной политики, предоставляющей моногородам набор разнообразных механизмов и инструментов, стимулирующих развитие и модернизацию. Одним из таких механизмов является создание на территории моногородов территорий опережающего социально-экономического развития.

**Ключевые слова:** *моногород, территории опережающего социально-экономического развития.*

Сегодня стабилизация экономической ситуации в Российской Федерации является одной из ключевых задач. Для её реализации необходимо привлечение в регионы дополнительных инвестиций. Одним из механизмов решения данной задачи является создание в регионах территорий опережающего социально-экономического развития.

В конце 2014 г. был принят закон «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» [1].

Под территорией опережающего социально-экономического развития понимается часть территории субъекта Российской Федерации, включая закрытое административно-территориальное образование, на которой в соответствии с решением Правительства РФ установлен особый правовой режим осуществления предпринимательской и иной деятельности в целях формирования благоприятных условий для привлечения инвестиций, обеспечения ускоренного социально-экономического развития и создания комфортных условий для обеспечения жизнедеятельности населения.

Территории опережающего социально-экономического развития создаются на семьдесят лет согласно решению Правительства РФ. Также по решению Правительства РФ срок существования таких территорий может быть продлён.

Одним из приоритетных направлений развития Челябинской области является создание территорий опережающего социально-экономического развития. На таких территориях предполагается создание благоприятных условий для ведения бизнеса посредством обеспечения соответствующей инфраструктуры, режима свободной таможенной зоны и упрощения административных процедур.

Особо актуальным вопрос создания территорий опережающего развития представляется для моногородов, имеющих моноструктурную экономику и гипервысокую зависимость жизнеспособности такого населённого пункта от текущего состояния градообразующей отрасли.

В 2014 г. на федеральном уровне был сформирован список из 75 моногородов с наиболее сложным социально-экономическим положением (в том числе во взаимосвязи с проблемами функционирования градообразующих организаций). Из Челябинской области в него вошли пять городов: Усть-Катав, Нязепетровск, Верхний Уфалей, Карабаш и Аша. Также был сформирован список из 149 моногородов, в которых имеются риски ухудшения социально-экономического положения. Из Челябинской области в него вошли уже семь городов: Миньяр, Сим, Бакал, Сатка, Чебаркуль, Миасс и Златоуст.

Правительство Челябинской области в первом полугодии 2017 г. рассчитывало на присвоение статуса территории опережающего социально-экономического развития сразу нескольким муниципалитетам: Бакалу, Усть-Катаву, Озёрску и Снежинску.

Первым статус территории опережающего социально-экономического развития получил Бакал. Это произошло 6 марта 2017 г.

Главным работодателем и налогоплательщиком в Бакале на протяжении десятков лет было и остаётся ООО «Бакальское рудоуправление». Осенью 2016 г. предприятие оказалось в эпицентре экономического скандала: прошли массовые сокращения, оно стало главным должником района по налогам и должником перед поставщиками ресурсов (по данным на 14 февраля 2017 г., только задолженность перед ПАО «Челябэнергосбыт» приблизилась к 1 млрд р.). Правительство области по распоряжению губернатора Бориса Дубровского начало ускоренный поиск инвесторов для компании, однако на тот момент единственным эффектом от этого стала договорённость о закупке у Бакальского рудоуправления сидеритовой руды для Челябинского металлургического комбината.

Сегодня власти Бакала ведут активные переговоры с двумя инвесторами, которые заинтересованы в открытии на территории города новых производств. ООО НПРО «Урал» планирует построить в Бакале цементно-клинкерный завод; ЗАО «Зелёная Долина» предложил реализовать проект строительства энергококсового завода по технологии HeatRecovery.

Территориальное развитие — важный фактор обеспечения конкурентоспособности муниципального образования. Содержанием устойчивого развития территории является проведение такой политики местными органами власти, которая заключается в рассмотрении и учёте оптимального сочетания интересов населения, экономики и состояния окружающей среды, равнозначных и взаимосвязанных между собой. Управление устойчивым развитием муниципального образования — это согласованное воздействие органов местного самоуправления, территориального общественного самоуправления и других субъектов на процессы, протекающие в муниципальном образовании, для достижения экономических, социальных и экологических целей [2. С. 17].

На данный момент ведётся активная работа по созданию территорий опережающего социально-экономического развития, но уже сейчас можно говорить о факторах, ограничивающих процесс развития таких территорий.

Первое, что хотелось бы отметить, — это непрозрачность механизма государственного финансирования создания инфраструктуры территорий опережающего социально-экономического развития.

На заседаниях рабочей группы по улучшению инвестиционного климата в Челябинской области эксперты постоянно обсуждают причины низких позиций региона в Национальном рейтинге и меры по повышению эффективности работы в этом направлении [3; 4].

Однако в Челябинской области отсутствуют программы по улучшению инвестиционного и делового климата. В такую программу должны быть включены мероприятия по содействию созданию в Челябинской области территорий опережающего социально-экономического развития.

Во-вторых, в регионе назрела потребность в расстановке акцентов по решению социальных вопросов. Не случайно первоначальное определение территорий опережающего развития было заменено на терри-

тории опережающего социально-экономического развития. Это подчеркнуло важность социальной составляющей развития.

Территории опережающего социально-экономического развития должны быть привлекательны не только для бизнеса, но и для жителей. В пределах таких территорий социальная инфраструктура должна отличаться высоким качеством и доступностью для населения. Полезность создания и развития таких территорий также должна выражаться не только в создании рабочих мест, но и обеспечении такого уровня заработной платы, которой бы способствовал росту благосостояния населения.

В-третьих, в Челябинской области присутствует нехватка квалифицированных кадров.

Моногорода страдают от снижения числа молодёжи. Таким образом, в качестве новых кадров необходимо рассматривать молодёжь. При создании территорий опережающего социально-экономического развития необходимо предусматривать:

- резкий рост финансирования системы профессионально-технического образования;
- введение новых специальностей;
- разработку системы мотивации для молодёжи в получении образования этого уровня.

Также необходимо тесное сотрудничество участников территорий опережающего социально-экономического развития и профессиональных образовательных организаций, на базе которых будет проводиться целевое обучение специалистов необходимых специальностей.

В-четвёртых, хотелось бы отметить, что на данный момент отсутствует система индикаторов, определяющая эффективность создания территорий опережающего социально-экономического развития.

#### Список литературы

1. О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федерал. закон от 29 декабря 2014 г. № 473-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_172962/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172962/) (дата обращения 17.04.2014).

2. Колмакова, Е. М. Социально-экономический анализ муниципальных образований по критерию их устойчивого территориального развития [Текст] / Е. М. Колмакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2014. — № 2 (331). Управление. Вып. 9. — С. 17.

3. Круглый стол «Стратегии улучшения делового климата и повышения инвестиционной привлекательности Челябинской области» [Электронный ресурс] // Финансовый университет при Правительстве РФ. — URL: <http://www.fa.ru/fil/chelyabinsk/news/Pages/2016-02-08-kruglyy-stol-strategii-uluchsheniya-delovogo-klimata-i-povysheniya-investicionnoy-privlekatelnosti-chel-oblasti.aspx> (дата обращения 17.04.2017).

4. Министр экономического развития Челябинской области Сергей Смольников предложил «перезапустить» работу команды по улучшению инвестклимата [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития Челябинской области. — URL: <http://www.econom-chelreg.ru/news?news=3354> (дата обращения 17.04.2017).

#### Сведения об авторах

**Бекишева Наталья Олеговна** — магистрант 1-го курса Челябинского государственного университета. [virgiles@mail.ru](mailto:virgiles@mail.ru)

**Колесник Елена Анатольевна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [gmi@csu.ru](mailto:gmi@csu.ru)

---

**N.O. Bekisheva, E.A. Kolesnik**

#### **The Prospects of Creation of Territories of the Advancing Social and Economic Development in Chelyabinsk Region**

The article is devoted to territories of the advancing social and economic development. In modern conditions the insufficient potential of development of monotowns puts a dilemma before the state: to keep development or to finance elimination of such cities? Formation of the state policy providing to monotowns a set of the various mechanisms and tools stimulating development and modernization becomes the optimal solution. One of such mechanisms is creation in the territory of monotowns of territories of the advancing social and economic development.

**Keywords:** the monotown, territories of the advancing social and economic development.

УДК 331.104

**А. Д. Васильева, В. В. Антипова,  
Е. В. Масленникова**  
Челябинский государственный университет

#### **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ**

Исследованы вопросы цифровизации трудовых отношений, развития электронного бизнеса и электронного трудового договора. Выявлены достоинства и недостатки электронного документооборота и сделан общий вывод о внедрении технологий электронного бизнеса.

**Ключевые слова:** *информационные технологии, электронный бизнес, трудовые отношения, Интернет, электронный трудовой договор.*

Основные технические достижения и изобретения последних лет связаны с информационными технологиями. Мир вступил в цифровую эпоху. Информационные технологии и интернет-ресурсы прочно укоренились и в нашей повседневной жизни, и в работе государственных организаций, и в бизнесе. Информационные технологии и интернет-ресурсы позволили развиваться такому направлению, как электронный бизнес, который в России получает всё большее развитие.

С развитием сети Интернет, а вместе с этим и электронного бизнеса перед современными предприятиями открылись новые возможности при выборе видов деятельности, проведении маркетинговых исследований и расширении клиентской базы, преодолении международных и региональных границ, сокращении времени и ряда издержек. Утверждение о том, что электронный бизнес — самая экономичная и быстрая сфера деятельности, которая преодолевает все границы, по праву является истинным. Внедрение технологий электронного бизнеса становится одним из направлений развития бизнеса.

Электронный бизнес предусматривает быстрый обмен информацией и документами, поэтому перевод трудовых отношений в цифровой формат является требованием времени. Электронный кадровый документооборот — это только первый шаг в системе трудовых отношений, которая должна успеть за развитием цифровой экономики.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции

(работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [1]. Ряд авторов (Н. Е. Колесников, И. Д. Колмакова и др.) подчёркивают отличия трудовых отношений от социально-трудовых отношений. Трудовые отношения — это отношения, возникающие непосредственно в процессе труда. Социально-трудовые отношения — это иные, непосредственно связанные с трудом отношения (по поводу повышения квалификации, условий труда, подбора кадров и т. д.) [2. С. 57].

Формирование рабочих взаимоотношений между сотрудником и работодателем начинается с заключения между ними трудового договора. Для этого работник, согласно нормам трудового законодательства, должен предоставить следующий пакет определённых документов:

- 1) российский паспорт;
- 2) военный билет (если соискатель является военнообязанным);
- 3) свидетельство о пенсионном страховании;
- 4) трудовую книжку;
- 5) документ о полученном специализированном образовании, если он является необходимым в связи со особенностями специальности.

В содержании любого трудового договора должны быть обозначены условия труда работника, а также фигурировать обязанности обеих сторон. Кроме того, здесь описывается испытательный срок для потенциального сотрудника в случае его наличия и определяется заработная плата работника.

После заключения трудового договора работодатель в лице руководителя обязан издать приказ о приёме специалиста на соответствующую должность, с которым сотрудник должен быть ознакомлен, что подтверждается его личной подписью. Трудовой договор заключается в двух экземплярах, один из которых выдаётся сотруднику на руки, второй хранится в организации.

В связи с развитием электронного бизнеса востребованным остаётся другой способ оформления трудовых отношений — через Интернет.

Возможность оформления трудовых договоров в электронном виде является одной из ключевых задач на сегодня.

У электронного трудового договора есть большое количество плюсов по сравнению с бумажными договорами. Необходимость изменения рынка труда в направлении его цифровизации позволит значительно снизить издержки компаний, которые вкладывают большие средства в документооборот, повысить эффективность труда, обеспечить прозрачность трудовых отношений.

Переход от бумажного документа к электронному даст возможность более оперативно получать доступ к необходимой информации. Электронные трудовые договоры способны упростить процесс трудоустройства, в первую очередь для дистанционных и сезонных работников, уезжающих трудиться на дальние расстояния вахтовым методом. У электронного трудового договора много достоинств, и если сейчас не выстроить систему их заключения через Интернет, то в дальнейшем это может тормозить развитие бизнеса. Рассмотрим достоинства и недостатки электронных трудовых договоров.

Достоинства электронных договоров:

- 1) помощь дистанционным работникам, вахтовикам в оформлении трудовых отношений;
- 2) прозрачность трудовых отношений;
- 3) снижение издержек компаний на кадровый документооборот;
- 4) обеспечение хранения информации по трудовым договорам в базе данных в случае ликвидации организации.

Главными недостатками оформления трудовых отношений через Интернет являются проблемы с подтверждением квалификации потенциального работника, а также с просмотром документов и проверкой их подлинности [3].

Кроме того, многие люди, особенно старшего поколения, будут не готовы отказаться от привычного для них бумажного носителя.

Таким образом, оформление трудовых отношений через Интернет, с одной стороны, является требованием времени, с другой — открывает новые возможности как для работников, так и для бизнеса.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ.
2. Колмакова, И. Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России [Текст] / И. Д. Колмакова // Экономика региона. — 2006. — № 1. — С. 56–66.

3. Программа Российского инвестиционного форума [Электронный ресурс] : Сочи, 27–28 февраля 2017 г. — URL: <http://rusinvestforum.org/program/programma-foruma/> (дата обращения: 12.04.2017).

Сведения об авторах

**Васильева Алёна Дмитриевна** — студентка 2-го курса Челябинского государственного университета. [alenochnka\\_2013@bk.ru](mailto:alenochnka_2013@bk.ru)

**Антипова Виктория Владимировна** — студентка 2-го курса Челябинского государственного университета. [nika\\_nikaantipova@mail.ru](mailto:nika_nikaantipova@mail.ru)

**Масленникова Елена Васильевна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [evm26@mail.ru](mailto:evm26@mail.ru)

---

**A.D. Vasilyeva, V.V. Antipova, E.V. Maslennikova**

### **Labor Relations in the Digital Epoch**

The article is devoted to the issues of digitalization of labor relations, development of electronic business and electronic labor contract. The advantages and disadvantages of electronic document management have been revealed and general conclusions have been drawn on the introduction of e-business technologies.

**Keywords:** information technology, e-business, labor relations, internet, electronic labor contract.

УДК 659.3

**С. О. Гордеева, Д. Х. Саликов**  
Челябинский государственный университет

## **ПРАВИЛА НАПИСАНИЯ ПРЕСС-РЕЛИЗА**

Рассмотрен один из основных инструментов работников по связям с общественностью — пресс-релиз. Дано определение пресс-релиза, приведён примерный перечень событий, которым он может быть посвящён, а также рассмотрена структура пресс-релиза со всеми правилами по его написанию.

**Ключевые слова:** пресс-релиз, связи с общественностью, пресса, события.

В жизни любой организации, независимо от размера и давности основания, происходят события, требующие освещения в средствах массовой информации. И для того чтобы журналисты опубликовали информацию, необходимо подготовить пресс-релиз.

Пресс-релиз — сообщение для прессы; информационное сообщение, содержащее в себе новость об организации (возможно, и частном лице), выпустившей пресс-релиз, изложение её позиции по какому-либо вопросу и передаваемое для публикации в СМИ [1].

Однако сложность заключается в том, что заинтересовать журналистов непросто: они не станут публиковать информацию о неинтересном событии. Поэтому содержание пресс-релиза должно освещать актуальную информацию, способную привлечь внимание и впоследствии заинтересовать читателя.

Содержание пресс-релиза может касаться следующей информации:

- 1) изменения в руководстве компании;
- 2) разработка и выпуск нового продукта или услуги;
- 3) предстоящее событие, мероприятие;
- 4) выход на новые рынки;
- 5) кризисные ситуации, аварии, происшествия;
- 6) комментарии относительно важных событий в отрасли, стране и т. д. [Там же. С. 77].

В каждом конкретном случае выбирается одна (реже две) тема пресс-релиза, где могут даваться описание событий, главных действующих лиц, аналитические комментарии, показательные статистические данные и, главное, интерпретация всего этого в нужном для PR-службы ключе.

Кроме того, важно правильно оформить пресс-релиз. Это облегчит работу редактору издания, а значит, повысит вероятность того, что информация будет опубликована.

Практика показывает, что хороший пресс-релиз должен уместиться на одной странице формата А4, размер шрифта 12 кегль, гарнитура Times New Roman. В редких случаях пресс-релиз состоит из 2–3 страниц, и тогда его рассылают под названием «информационный материал» или «аналитический обзор» [Там же].

Также существует чёткая структура пресс-релиза, включающая в себя следующие составляющие:

1. Заголовок. Журналисты очень часто изменяют заголовки, однако наша задача — привлечь внимание к своему пресс-релизу, поэтому специалисту по PR придётся тоже проявить творчество в поиске заголовка. При этом не стоит забывать, что он должен быть кратким, чётким и по существу, но в то же время интригующим. Профессионалы

в области пиара рекомендуют писать заголовок только после того, как написан пресс-релиз.

Например: «В России появится smart-расчёска от Braun».

2. Первый абзац, так называемый «лид» (lead), где в 1–3 предложениях сообщается вся важная информация.

Например: «Презентация нового товара в России назначена на 15 апреля 2017 года, а уже в начале мая милые дамы, заботящиеся о здоровье волос, смогут приобрести данную расчёску во многих магазинах. Она позволяет бережно расчёсывать волосы, предупреждая их ломкость».

3. Информационные параграфы. Каждый последующий параграф будет сообщать читателю уже менее важную информацию. Так как в качестве примера рассмотрен выпуск нового продукта на рынок, то подробно опишем его свойства, отличительные особенности, а также предполагаемую стоимость.

Например: «Smart-расчёска от Braun улучшает технику расчёсывания волос: начинает вибрировать, если пользователь прикладывает чрезмерную силу во время расчёсывания. Также она отслеживает влажность и количество спутанных волос. Эти данные фиксируются в специальном приложении, затем анализируются, и система выдаёт индивидуальные рекомендации по уходу за волосами».

Секрет «умной» расчёски в bluetooth-модуле, который расположен внутри корпуса, датчиках на каждом зубце, сенсоре и гироскопе. Расчёска компактна, выполнена в стильном современном дизайне и работает на простых батарейках (AA).

По словам представителя компании Braun в России, её стоимость не будет превышать 20 долларов, поэтому она будет доступна практически любой девушке».

4. Дата написания и отправления пресс-релиза, что служит показателем «свежести» информации для журналистов СМИ, поэтому не стоит о ней забывать.

5. Контакты. Имя и телефон человека, с которым можно поддерживать контакт, то есть получить комментарии, уточнения, ответы на вопросы по теме пресс-релиза. В случае особо важного события следует предоставить номер его телефона.

6. Фирменный бланк. Следует использовать бланк учреждения или клиента, которому посвящён пресс-релиз или от имени которого он написан.

7. Фотографии и другие мультимедийные файлы. Предоставляются по дополнительному запросу и обязательно содержат указание: кто, что, почему, где и когда запечатлён [1].

После рассылки пресс-релизов необходимо провести дополнительную работу с журналистами. Ответственное лицо обзванивает по телефону основные СМИ, куда был направлен пресс-релиз, и стремится получить следующую информацию:

1. Был ли получен пресс-релиз?

2. Дошёл ли пресс-релиз до журналиста, специализирующегося по данной теме?

3. Будет ли издание делать публикацию по теме или пресс-релизу?

4. Какая дополнительная информация требуется?

Российский опыт взаимодействия со СМИ показывает, что идеальным является тот пресс-релиз, текст которого может быть без изменений опубликован журналистами как обычная авторская статья [Там же. С. 78].

Таким образом, при соблюдении всех вышеизложенных правил можно написать качественный пресс-релиз, который не затеряется в десятках, а то и сотнях других, приходящих на почту редакторам средств массовой информации, а также будет способен в полной мере осветить то или иное актуальное событие и интересно о нём рассказать.

#### Список литературы

1. Кондратьев, Э. В. Связи с общественностью : учеб. пособие для высш. шк. / Э. В. Кондратьев, Р. Н. Абрамов ; под общ. ред. С. Д. Резника. — 3-е изд. — М. : Акад. проект, 2013. — 432 с.

#### Сведения об авторах

**Гордеева Светлана Олеговна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [sogord96@gmail.com](mailto:sogord96@gmail.com)

**Саликов Демьян Хамитович** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления факультета управления Челябинского государственного университета. [demca@mail.ru](mailto:demca@mail.ru)

---

**S.O. Gordeeva, D.Kh. Salikov**

#### Rules of Writing a Press Release

The article analyses the basic tool for employees of public relations as a press release. This definition press release is a sample list of events which he can be devoted, and also examined the structure of the press release with all the rules in his writing.

**Keywords:** press release, PR, press, events.

## **О МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ**

Освещены вопросы и проблемы социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Обозначены меры социальной поддержки, принимаемые на федеральном и региональном уровне. Описывается возможность участия социально ориентированных некоммерческих организаций при реализации мер социальной поддержки.

**Ключевые слова:** *меры социальной поддержки, дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, качество жизни, социально ориентированные некоммерческие организации.*

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, являются наиболее незащищённой и уязвимой категорией граждан. В России к детям-сиротам относятся лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или единственный родитель, а к детям, оставшимся без попечения родителей, относятся лица в возрасте до 18 лет, которые остались без попечения единственного или обоих родителей в связи с лишением или ограничением их родительских прав, признанием родителей безвестно отсутствующими, недееспособными или ограниченно дееспособными, а также объявление их умершими и т. д. [1].

Россия, как социальное государство, гарантирует поддержку детям-сиротам. На федеральном уровне детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- 1) обеспечение жильём детей-сирот;
- 2) государственная социальная стипендия;
- 3) ежегодное пособие на приобретение учебной литературы и письменных принадлежностей;
- 4) 100 % заработной платы, начисленной студентам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в период производственного обучения и производственной практики;
- 5) социальные льготы для детей-сирот (в области образования и медицинского обеспечения) [1].

На региональном уровне, помимо полного государственного обеспечения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставляются дополнительные гарантии по социальной поддержке этой категории граждан. Например, в Челябинской области предоставляются дополнительные гарантии на образование; на обеспечение одеждой, обувью, мягким инвентарём, оборудованием и единовременным денежным пособием; бесплатный проезд на городском, пригородном, в сельской местности — на внутрирайонном транспорте (кроме такси), а также проезд один раз в год к месту жительства и обратно к месту учёбы; на медицинское обслуживание; на имущество и жилое помещение [2].

Осуществляя большое количество мер социальной поддержки детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, необходимо проводить оценку качества жизни данной категории граждан. Качество жизни — широкое и многогранное понятие, которое отражает все сферы жизни таких детей, и при оценке необходимо учитывать все его составляющие [3].

Оценка качества жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, включает оценку качества самого воспитательного учреждения, его потенциала и ресурсов, самих воспитанников, а также их социальную адаптацию. К основным показателям при оценке качества жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, можно отнести:

- 1) материально-техническую базу учреждения (обеспечение безопасных условий; соответствие санитарно-гигиеническим нормам; наличие условий, отвечающих потребностям и возрасту детей; обеспеченность необходимым оборудованием и т. д.);
- 2) кадровое обеспечение (квалификация и опыт работы сотрудников назначению и функциям учреждения; способность удовлетворить в любое время потребности детей; информированность воспитателей о своих воспитанниках);
- 3) организация жизни детей, в том числе образовательные и воспитательные программы (близость к семейному образу жизни; степень открытости для социальных взаимодействий; включённость в реальную жизнь; характер интеграции воспитанников в среду семейных детей; наличие возможностей для выбора и самостоятельности; характер условий для включения ребёнка в разнообразные виды практической деятельности).

Кроме этого, оценку качества жизни детей-сирот можно провести, используя следующие показатели:

1) психическое развитие детей-сирот (благополучие, самооценка, тревожность, агрессивность, потребность в защите, страхи и др.);

2) отношение детей-сирот к воспитателям и другим воспитанникам;

3) социальная адаптация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (уровень образования, трудоустройство и профессиональный рост, наличие семьи и родственных отношений, законопослушность и нормативность);

4) соблюдение прав детей-сирот.

Однако, несмотря на предоставляемые меры социальной поддержки, исследования Центра медико-социологических исследований показывают, что в России наблюдается невысокое качество жизни детей-сирот во всех сферах, низкий уровень вовлечённости таких детей в общественную жизнь, низкий уровень социализации, бытовой и социальной адаптации. Всё это говорит о малой эффективности мер социальной поддержки. Причиной этого может быть отсутствие должного внимания социальным мерам поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Ведь при оценке качества жизни используются как объективные, так и субъективные показатели.

Для повышения эффективности социальных мер целесообразно привлекать социально ориентированные некоммерческие организации. Это позволит включить таких детей в активную социальную жизнь. Социально ориентированные некоммерческие организации помогут создать условия развития социальных связей детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в обществе и повысить их социальную значимость.

Активное использование социально ориентированных некоммерческих организаций возможно в сфере творчества и в области спорта. Участие в различных проектах, раскрытие своих способностей в творческом направлении позволяет самореализоваться. Привлечение детей в сферу спорта и туризма помогает закладывать и развивать основные психофизические и нравственные качества личности. Причём привлечение детей-сирот в спорт влияет не только на их социальное развитие, но и на здоровье, что в итоге может привести к сокращению расходов на медицинское обслуживание.

Таким образом, для повышения эффективности мер социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, необходимо ориентироваться не только на материальные меры социальной поддержки, но и на социальные, посредством привлечения социально ориентированных некоммерческих организаций.

#### Список литературы

1. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [Электронный ресурс] : Федер. закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ. — URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.04.2017).

2. О мерах социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, вознаграждении, причитающемся приёмному родителю, и социальных гарантиях приёмной семье [Электронный ресурс] : закон Челяб. обл. от 25 октября 2007 г. № 212-ЗО. — URL: <http://www.minsoc74.ru> (дата обращения 17.04.2017).

3. Исследование качества жизни в российских городах [Электронный ресурс] : отчёт о научно-исследовательской работе // Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. — 2014. — URL: [http://www.fa.ru/chair/priksoc/Documents/21\\_12\\_2014\\_Life\\_Quality.pdf](http://www.fa.ru/chair/priksoc/Documents/21_12_2014_Life_Quality.pdf) (дата обращения 17.04.2017).

#### Сведения об авторах

**Гришина Виктория Андреевна** — студентка 2-го курса Челябинского государственного университета. [vika9.10@yandex.ru](mailto:vika9.10@yandex.ru)

**Жигарь Оксана Владимировна** — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [ovzigar@rambler.ru](mailto:ovzigar@rambler.ru)

---

**V.A. Grishina, O.V. Zhigar**

#### **On Measures of Social Support of Orphans and Children Remaining without Parental Training**

The article is devoted to questions of social support of children-orphans and children left without parental care. Indicated social support measures taken at Federal and regional level. Reveals the problems of social support of children-orphans and children left without parental care, suggests ways of their solution. Describes the possibility of the participation of socially oriented non-profit organizations in the implementation of measures of social support.

**Keywords:** social support, orphans, children left without parental care, quality of life, socially oriented non-profit organizations.

**Н. В. ЕВСЕЕВА, В. Ф. ГОРШЕНИН**  
Челябинский государственный университет

## ЛОГИСТИКА ЮЖНОГО УРАЛА

Исследованы вопросы развития логистики Южного Урала. Рассмотрена структура российских грузоперевозок, товарооборот между Россией и странами Европы и Азии, транспортные коридоры Челябинской области, крупные логистические центры Южного Урала.

**Ключевые слова:** логистика, товарооборот, грузоперевозка, складская недвижимость, транспортные коридоры.

Сегодня мир развивается в направлении принципиально новой экономики, новых рыночных, отраслевых и корпоративных структур. Новая экономика характеризуется значительным повышением объёма потребления и радикальным снижением издержек компаний в процессе производства товаров и услуг. Появление новых доступных услуг, товаров и каналов сбыта способствует бурному росту потребительского спроса.

За последнее время товарооборот между Россией и странами Европы и Азии постоянно растёт. Логистическая индустрия развивается и находится в непрерывающемся поиске новых транспортных путей, так как имеющиеся маршруты не справляются с грузовыми потоками, слишком затратны или обладают продолжительными сроками доставки.

Главными торговыми партнёрами России в Европе в 2016 г. были Германия (8,7 % от всего внешнеторгового оборота России), Нидерланды (6,9 %), Беларусь (5 %), Италия (4,2 %), Франция (2,8 %), Польша (2,7 %), Великобритания (2,2 %).

Главными торговыми партнёрами России в Азии в 2016 г. были Китай (14,1 % от всего внешнеторгового оборота России), Япония (3,4 %), Турция (3,3 %), Республика Корея (3,2 %), Казахстан (2,7 %), Вьетнам (0,8 %) и Индонезия (0,5 %).

В 2016 г. товарооборот России с Вьетнамом вырос на 4 % и превысил отметку в 3,9 млрд долл.; товарооборот с Сингапуром составил более 2,3 млрд долл.; с Малайзией — 2,1 млрд долл. (вырос на 11 % по сравнению с 2015 г.); с Индонезией — 2,6 млрд (вырос на 33 % по сравнению с 2015 г.).

В прошлом году наибольших успехов в торговых отношениях удалось достичь с азиатскими партнёрами. Так, в 2016 г. товарооборот между Россией и Китаем превысил 69 млрд долл., что на 4 % больше, чем в 2015 г., причём импорт в Китай увеличился больше, чем импорт в Россию. Китай стал главным торговым партнёром России в Азии в 2016 г. [1].

Челябинская область связывает европейскую и азиатскую части России. Геополитическое положение области — на стыке Европейской России, с её культурными и промышленными традициями, и Сибири, с её энергетическими и минеральными ресурсами, создают благоприятные условия для экономического и культурного развития области [7].

Территорию Челябинской области пересекают следующие транспортные коридоры: Транссибирская магистраль, имеющая южное ответвление с направлением на Казахстан и федеральные автотрассы М-5, М-36, М-51. Челябинская область и Китай также организовали международный транспортный коридор по маршруту Урумчи (КНР) — Достык/Хоргос (Казахстан) — Карталы (Челябинская область) [8].

Южно-Уральская железная дорога расположена в регионе, характеризующемся высокой концентрацией промышленных предприятий. Географическая особенность и экономическое преимущество ЮУЖД — это пересечение на её территории Европейского и Азиатского континентов. Дорога находится в регионе, включающем Челябинскую, Курганскую, Оренбургскую области, часть Республики Башкортостан, а также Северо-Казахстанскую область Республики Казахстан.

Грузооборот за 2016 г., осуществляемый по ЮУЖД, увеличился на 2,7 % и составил 153,1 млрд тарифных тоннокилометров.

Федеральная автомобильная дорога М-5 «Урал» — автомобильная дорога федерального значения Москва — Рязань — Пенза — Самара — Уфа — Челябинск (с подъездами к Рязани, Саранску, Пензе, Ульяновску, Самаре, Оренбургу, Уфе, Екатеринбург), протяжённостью 1 879 км, является частью дороги Е-30 европейской сети маршрутов и азиатского маршрута АН-6.

Также в Челябинской области возросли показатели грузооборота автомобильного транспорта. За 2016 г. объём грузов, перевозимых на автомобилях, составил 2 755,4 млн т. Полученные данные на 64,4 % превышают показатели 2015 г. [8].

Для обеспечения такого объёма грузооборота Челябинская область имеет малое количество складской недвижимости соответствующего уровня, что является одной из самых серьёзных проблем развития логистики Южного Урала. Как показывает российская практика, международные компании, крупные торговые сети, федеральные логисты отдают предпочтение современным помещениям класса А, так как излишняя экономия в данном случае скажется на эффективности бизнеса. Речь в первую очередь идёт об инфраструктуре комплексов и о различиях параметров самих строений, то есть отдельные пропускные пункты сократят время простоя фур, а парковки и просторные манёвренные площадки позволяют быстро подъехать к месту погрузки и избежать пробок на внутренней территории [4].

На начало 2014 г. общее число складских площадей класса А и В в Челябинске составляло 163 тыс. м<sup>2</sup> [6].

Весной 2014 г. начал работу складской комплекс ООО «Логоцентр» (30 тыс. м<sup>2</sup>), примыкающий к окружной дороге в 2 км от федеральной автомагистрали М-36 (Челябинск — Троицк — Казахстан). Комплекс принимает грузопотоки на границе города, делает необходимую обработку товаров, формирует заказы и распределяет их в торговые сети Челябинска и близлежащие города [5].

В апреле 2015 г. открыт ТЛК «Южноуральский» (400 тыс. м<sup>2</sup>), расположенный в 75 км к югу от Челябинска, на территории между железнодорожной магистралью и федеральной автодорогой М-36, соединяющей Казахстан и Челябинскую область. Комплекс является ключевой составляющей транспортного коридора «Синьцзян-Уйгурский автономный район (СУАР) — Казахстан — Челябинская область». В мае 2015 г. на комплексе запущен железнодорожный контейнерный терминал.

С открытием ТЛК «Южноуральский» появился более простой и оправданный путь передвижения товаров. Теперь по железной дороге можно доставить контейнеры с грузами в Челябинскую область из любой точки Китая в течение 5–10 дней. Далее поступившие товары очень легко распределять



по крупным городам России — в радиусе до 700 км от ТЛК расположены Челябинск, Екатеринбург, Уфа, Тюмень, Пермь, Самара и др. [3]. ТЛК позволил обеспечить сбалансированное и эффективное развитие транспортной инфраструктуры, существенно сократил сроки нахождения грузов в пути. Благодаря появлению этого ТЛК регион стал полноправным участником рынка регулярных международных грузовых перевозок [2].

В ноябре 2015 г. введена в строй вторая очередь комплекса ООО «Логоцентр» (30 тыс. м<sup>2</sup>).

В ноябре 2015 г. был открыт современный распределительный центр «Форпост» (21 тыс. м<sup>2</sup>), который обеспечивает работу торговой сети «Пятёрочка» в Уральском федеральном округе, а также обеспечивает логистическими ресурсами интенсивные темпы развития торговой сети на Урале и в Сибири. Он предназначен для размещения различных категорий товаров и включает пять зон хранения, в каждой из которых соблюдается необходимый для соответствующей продукции температурный режим. Большую часть территории склада — 10 тыс. м<sup>2</sup> — занимает новое помещение для хранения «сухого» ассортимента, открытое в августе 2016 г. Распределительный центр обеспечит поставки в 642 магазина торговой сети «Пятёрочка» в 6 регионах: Челябинской, Свердловской, Тюменской, Курганской областях, ХМАО (Сургут), Республике Башкортостан [6].

Таким образом, всего за два года площадь складских помещений класса А и В Челябинской области возросла в 3 раза — с 163 до 491 тыс. м<sup>2</sup>.

В связи с растущими объёмами товарооборота транспортно-логистические предприятия Челябинской области будут способствовать привлечению инвестиций, развитию экономики и логистики и созданию новых транспортных коридоров в Челябинской области.

#### Список литературы

1. Внешняя торговля России [Электронный ресурс] // FB.ru. — URL: <http://russian-trade.com/reports-and-reviews/2017-02/torgovlya-mezhdu-rossiye-i-stranami-azii-v-2016-g> (дата обращения 16.04.2017).
2. Транспортно-логистический комплекс «Южноуральский» [Электронный ресурс] // FB.ru. — URL: <http://gubernator74.ru/transportno-logisticheskij-kompleks-yuzhnouralskiy#sel=75:40;75:65> (дата обращения 16.04.2017).
3. Официальный сайт ТЛК «Южноуральский» [Электронный ресурс] // FB.ru. — URL: <http://ru.ytlc.ru/> (дата обращения 16.04.2017).
4. Логистика — золотая жила Южного Урала? [Электронный ресурс] // FB.ru. — URL: <http://chel.74.ru/text/hot/861484.html?full=3> (дата обращения 16.04.2017).

5. Официальный сайт ООО «Логоцентр» [Электронный ресурс] // FB.ru. — URL: <http://www.logocentr.com/> (дата обращения 16.04.2017).

6. Масштабная логистика: X5 RetailGroup открыла в Челябинске распределительный центр «Форпост» [Электронный ресурс] // FB.ru. — URL: <https://cheltoday.ru/articles/potrebitel/masshtabnaya-logistika-x5-retail-group-otkryla-v-chelyabinske-raspredelitelny-tsentr-forpost-121221/> (дата обращения 16.04.2017).

7. Челябинская область: геополитика [Электронный ресурс] // FB.ru. — URL: <http://www.portal-urfo.ru/chel/about/geopolitics/> (дата обращения 16.04.2017).

8. Челябинская область: транспортные коридоры [Электронный ресурс] // FB.ru. — URL: <http://www.portal-urfo.ru/chel/about/geopolitics/transport/> (дата обращения 16.04.2017).

### Сведения об авторах

**Евсеева Наталья Вячеславовна** — студентка Челябинского государственного университета. [natashca1996@bk.ru](mailto:natashca1996@bk.ru)

**Горшенин Виктор Фёдорович** — кандидат физико-математических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. [vigor@csu.ru](mailto:vigor@csu.ru)

**N.V. Evseeva, V.F. Gorshenin**

### Development of the Logistics of the South Ural

The article is devoted to the development of logistics of the Southern Urals. The structure of Russian cargo transportation, trade between Russia and the countries of Europe and Asia, transport corridors of the Chelyabinsk region, large logistics centers of the Southern Urals are considered.

**Keywords:** logistics, turnover, cargo transportation, warehouse real estate, transport corridors.

УДК 347.121.2

**А. Ю. ЖАРКОВА, Е. Н. ЕФИМЕНКО**  
Челябинский государственный университет

### СМЕШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ БЛАГА» И «ЛИЧНЫЕ НЕИМУЩЕСТВЕННЫЕ ПРАВА»

Рассматривается проблема трансформации терминологии, связанной с определением понятий «нематериальные блага» и «личные неимущественные права» в связи с внесением изменений в действующее законодательство. Анализируются варианты определения указанных понятий. Введение понятия персональных нематериальных благ позволяет снять неясность по поводу критического отношения к «нематериальности» некоторых нематериальных

благ и более корректно подойти к решению вопроса об определении размера компенсации морального вреда при посягательстве на нематериальные блага и при нарушении личных неимущественных прав.

**Ключевые слова:** нематериальные блага, личное неимущественное право, компенсация морального вреда, жизнь, здоровье, достоинство личности, личная неприкосновенность, неприкосновенность частной жизни, имя гражданина, авторство.

В связи с формированием различных форм общественных отношений и динамичным развитием государства в целом возникла объективная предпосылка для урегулирования вопросов о нематериальных благах в российском законодательстве.

Последние десятилетия доказали многогранность существующих отношений, развитость институциональной системы, в связи с чем актуализировались вопросы личностных отношений и, как следствие, повысился интерес к проблемам правовой защиты нарушенных или оспариваемых личных неимущественных прав гражданина.

Итак, особую группу объектов гражданских прав, согласно ст. 128 Гражданского кодекса РФ, составляют нематериальные блага. Законодатель не даёт чёткого определения данного понятия, в связи с чем на сегодняшний день сохраняются дискуссии о природе и содержании указанного термина.

После принятия Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 142-ФЗ «О внесении изменений в подраздел 3 раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» [7] в Гражданском кодексе РФ произошли значительные изменения, которые требуют более подробного изучения.

В новой редакции ст. 150 Гражданского кодекса РФ личные неимущественные права (право на свободное передвижение, право выбора места пребывания и жительства, право на имя, право авторства) «модифицировались» в категорию нематериальных благ: свобода передвижения, свобода выбора места пребывания и жительства, имя гражданина, авторство. Более того, из предшествующей редакции п. 1 ст. 150 Гражданского кодекса РФ исключено указание на «иные личные неимущественные права», действующая редакция сохранила в тексте закона указание лишь на «иные нематериальные блага». С одной стороны, такая трактовка снижает остроту разграничения понятий «нематериальное благо» и «личные неимущественные права»,

однако вопрос о теоретической интерпретации и практическом содержании понятия нематериальных благ остаётся открытым, что порождает многообразие форм толкования данного определения.

В ст. 150 Гражданского кодекса РФ на сегодняшний день всё ещё прослеживается смешение понятий «нематериальные блага» и «личные неимущественные права». При этом мнения исследователей по данному вопросу расходятся: одни склонны полагать, что законодатель разводит эти понятия, другие — настаивают на отождествлении рассматриваемых понятий.

На смешение понятий «нематериальные блага» и «личные неимущественные права» в ст. 150 Гражданского кодекса РФ указывал В. А. Холодов, подчёркивая, что категория «личные неимущественные права» содержится в числе названных в п. 1 ст. 150 Кодекса нематериальных благ [2].

По мнению В. В. Долинской, в действующем законодательстве не имеется чёткого разграничения между нематериальными благами и личными неимущественными правами. В качестве доказательства данного довода она ссылается на то, что в ст. 150 Гражданского кодекса РФ говорится о жизни, здоровье и иных нематериальных благах как об однопорядковых явлениях, в то же время входящих по ст. 128 Гражданского кодекса РФ в число объектов гражданских прав, и о правах — свободного передвижения, на имя и т. д. Автор подчёркивает, что такой подход влечёт смешение объектов прав и содержания правоотношения [6].

Однако многие авторы называют некорректным смешение объектов прав (нематериальных благ) и содержания правоотношения (неимущественных прав).

На отсутствие ясности в данном вопросе указывает И. А. Михайлова, которая считает, что нематериальные блага не только отличаются от личных неимущественных прав, но отличаются друг от друга, что даёт основание для противоположного вывода о том, что нематериальные блага и личные неимущественные права можно объединить и назвать их нематериальными ценностями [8].

Теоретический анализ специальной литературы приводит к выводу о том, что нематериальное благо, также как и личное неимущественное право, представляет собой самостоятельное правовое явление. Статья 128 Гражданского кодекса РФ устанавливает, что именно нема-

териальные блага относятся к объектам гражданских прав. В юридических источниках под объектами гражданских прав понимают «материальные и нематериальные блага, по поводу которых возникают определённые общественные отношения, выступающие предметом гражданского права, а также имеют место правовые связи вследствие урегулирования этих отношений» [1].

Будучи признанными объектами гражданских прав, нематериальные блага обладают присущими им свойствами: во-первых, дискретностью, то есть определённой и обособленностью от всех других объектов, а во-вторых, обеспечивается нормативно гарантированная возможность закрепления нематериальных благ за субъектами гражданского права.

Особое значение имеет изучение способов защиты нематериального блага, ведь человек, не обеспеченный возможностью защиты принадлежащих ему основных прав — права на жизнь, здоровье, неприкосновенность личности и т. д., не может быть свободен и в имущественном обороте. Как отмечает, В. К. Андреев, «нарушение физической и интеллектуальной неприкосновенности гражданина как человека влечёт за собой установление специфической ответственности — компенсации морального вреда» [8. С. 31]. Отметим, что под нарушением нематериальных благ следует понимать физические и нравственные страдания личности. Касаясь практического применения данных норм права, обратимся к исследованию В. А. Холодова, который отмечает, что «в судебной практике последних лет нередки случаи исков по компенсации морального вреда за причинённые гражданам нравственные страдания» [2. С. 94].

Таким образом, изучение природы нематериальных благ приобретает всё большую актуальность, требуется системное обобщение теоретико-практических данных. Действующие нормы Гражданского кодекса не в полной мере определяют юридическое значение нематериальных благ, поэтому, на наш взгляд, следует внести некоторые коррективы в части регулирования рассматриваемого вопроса.

Во-первых, юридическое закрепление понятия «нематериальное благо» позволило бы решить проблему многозначного трактования его природы. Более того, чёткое закрепление его содержания не вызвало бы существующие споры в научной среде.

Во-вторых, обращаясь к Концепции развития гражданского законодательства РФ, мы можем встретить замечания по поводу урегулиро-

вания вопроса о нематериальных благах: «Главу 8 Гражданского кодекса РФ следует дополнить развёрнутой системой детальных правовых норм, имеющих целью регулирование и (или) защиту конкретных видов нематериальных благ и личных неимущественных прав граждан» [4].

Лишь понятное и доступное изложение норм о нематериальных благах как объектах гражданско-правовой защиты позволит говорить об их гарантии и беспрекословной реализации.

И, наконец, «в юридической литературе неоднократно поднимался вопрос о выделении самостоятельной главы в Гражданском кодексе РФ, посвящённой личным неимущественным правам». На наш взгляд, данное предложение становится всё более актуальным, что вытекает из возникновения разнообразных форм правоотношений, а также из возросшей общественно-практической значимости личности в условиях становления современной российской действительности.

Исходя из вышеизложенного можно прийти к выводу о том, что такие категории, как «нематериальные блага» и «личные неимущественные права», являются тесно взаимосвязанными между собой, но в то же время абсолютно разными по своему содержанию. Нематериальные блага рассматриваются именно как объекты личных неимущественных прав, способные принадлежать как физическому, так и юридическому лицу, для которого характерны свойства неотчуждаемости и непередаваемости от рождения или в силу закона от одного лица к другому, а также имеющие сугубо индивидуальную направленность, лишаящую возможности его полного восстановления в случае нарушения.

#### Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Текст] : Федерал. закон от 30 октября 1994 г. № 51-ФЗ.
2. Холодов, В. А. К вопросу о защите нематериальных благ и личных неимущественных прав в России: по материалам судебной практики [Текст] / В. А. Холодов // Вестн. гос. и муницип. упр. — 2014. — № 2-1. — С. 94-97.
3. Малеина, М. Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита / М. Н. Малеина. — М., 2000. — С. 13-14.
4. Концепция развития гражданского законодательства Российской Федерации (одобрена решением Совета при Президенте РФ по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства от 7 октября 2009 г.).
5. Покровский, И. А. Основные проблемы гражданского права [Текст] / И. А. Покровский. — М. : Статут, 2013. — 351 с.

6. Долинская, В. В. Предмет гражданского права: тенденции и проблемы развития [Текст] / В. В. Долинская // Цивилист. — 2011. — № 4. — С. 19.

7. О внесении изменений в подраздел 3 раздела 1 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации [Текст] : Федерал. закон от 2 июня 2013 г. № 142-ФЗ.

8. Михайлова, И. А. Личные неимущественные права и нематериальные блага: традиционное понимание и новые подходы [Текст] / И. А. Михайлова // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2012. — № 4.

#### Сведения об авторах

**Жаркова Анастасия Юрьевна** — студентка 1-го курса Челябинского государственного университета. *zharkova.98@bk.ru*

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

---

**A.Yu. Zharkova, E.N. Efimenko**

#### The Definition of “Intangible Benefits” and “Moral Rights”

In the article the problem of transformation of terminology related to the definition of “intangible benefits” and “moral rights” in connection with changes to existing legislation. Examines ways of defining these concepts. The introduction of the concept of personal intangible benefits allows you to remove the uncertainty about a critical attitude to the “immateriality” of some intangible benefits and more correct approach to the issue of determining the amount of compensation for moral damages in violation of intangible goods and for violation of moral rights.

**Keywords:** intangible assets, moral rights, compensation for moral damage, life, health, dignity of personality, personal inviolability, inviolability of private life, the citizen authorship.

УДК 351.354

**О. И. Запьянцева, О. В. Жигарь**  
Челябинский государственный университет

#### ИНФОРМАЦИОННЫЙ АСПЕКТ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Рассмотрен информационный аспект процесса принятия решений органами государственного управления, сформулированы требования, предъявляемые к информации. Выявлена и обоснована необходимость достоверной

и качественной информации для принятия рационального управленческого решения.

**Ключевые слова:** процесс принятия решений, достоверная и качественная информация, органы государственного управления, информационно-аналитическое обеспечение.

Управленческое решение характеризуется как комплексное явление, состоящее из психологических, социально-политических, организационно-технологических и информационных аспектов. Сущность информационного аспекта принятия управленческих решений заключается в том, что он рассматривается как процедура преобразования исходной информации в информацию управленческого решения, где само решение характеризуется как обособленная информация, специально подобранная, проанализированная и переработанная соответствующим субъектом управления. Следовательно, сегодня важной областью деятельности является информационное обеспечение процесса управления, которое заключается в сборе необходимой информации для принятия эффективных управленческих решений.

Управление напрямую связано с разработкой и осуществлением целенаправленных управленческих воздействий на объект или систему, что требует сбора, передачи и обработки необходимой информации. Управленческая информация — это совокупность сведений о состоянии и процессах, протекающих внутри и вне организации или территории [1]. Термин «информация» имеет множество значений в зависимости от сферы его использования и применения. В управлении информация выступает базой, на которой основывается вся управленческая деятельность государственного аппарата. Информация в управленческих структурах характеризуется рядом признаков, к числу которых можно отнести автономность данных, возможность их многократного использования, сохранение у передающего или получающего субъекта, пригодность к обработке, системность и коммуникативность.

В органах государственного управления больше всего используется разновидность социальной информации, которая представляет собой совокупность актуальных знаний, сведений о социальном мире, что является необходимым социуму для его функционирования. Кроме этого, существуют другие виды информации, применяемой в органах государственного управления: организационная, администра-

тивная и нормативная [2]. Все виды информации необходимы для управления и составляют единую информационную систему. Кроме этого, информация, которая циркулирует в органах государственного управления, является разнохарактерной. Она может относиться к внешнеполитическим, экономическим и социально-политическим обстоятельствам. Данная информация характеризует определённую ценность для соответствующих региональных управленческих структур, выступающих государственными органами и принимающими решения в пределах своей компетенции. Помимо этого, информация в государственном управлении является базой для нормативных документов. Нужные сведения могут содержаться в разнообразных законах, нормативных актах, юридических решениях, сводках, справках. Информацию в органах государственного управления можно классифицировать по разным признакам. Она может быть как официальной, так и неофициальной, общей и отраслевой, горизонтальной и вертикальной.

Именно благодаря информации реализуется определённая связь между объектом и субъектом управления. Информация является отражением объекта, а субъект создаёт и распространяет её. Для того чтобы связь между объектом и субъектом не была искажена, к информации применяются различные требования: 1) информация должна быть стратегическим ресурсом, то есть она должна вбирать в себя следующие критерии: полноту, актуальность, достоверность, своевременность, регулярное обновление, охватывание всех интересующих государственную структуру проблем; 2) информация должна соответствовать поставленной цели. Это означает, что она должна быть качественной, обладать действенным планом, устанавливая реальные и верные цели управленческих воздействий; 3) информация должна проходить этапы систематизации, обработки и экспертизы.

В результате несоответствия информации приведённым требованиям возникают следующие последствия: 1) неверно принятое решение по причине отсутствия достоверности информации, возникшей в результате преднамеренного искажения; 2) в результате большого потока информации может отсутствовать релевантная информация, вследствие чего государственные структуры забиты ненужными документами, которые не отвечают своим потребностям и не имеют реальных и верных целей управленческих воздействий; 3) недостаток соответ-

ствующих этапов фильтрации (систематизации, обработки и экспертизы) приводит к тому, что информация не может быть представлена в качественном виде и не может быть использована в принятии управленческих решений.

Качество принимаемых решений в органах государственного управления зависит от полноты, достоверности и актуальности полученной информации, так как использование недостоверной информации влечёт за собой неверно принятое решение в масштабах государственной структуры, а это предполагает большие материальные затраты и социальные убытки [3]. Для того чтобы уберечься от риска использования недостоверной информации, созданы специальные структурные подразделения — информационно-аналитические службы. Они занимаются планированием, сбором, обработкой и анализом полученной информации, обеспечивая работников аппарата управления достоверной и своевременной информацией, тем самым позволяя существенно повысить качество информационного обеспечения и управляющего воздействия органов государственной власти. Основу деятельности информационно-аналитической службы составляют базы данных, электронные справочники и архивы, которые в своей совокупности образуют единый информационный фонд органа государственной власти, помогая тем самым эффективно найти, проанализировать, оценить и предоставить информацию в удобном виде для работников аппарата управления.

В течение последнего десятилетия проблемы информационно-аналитического обеспечения деятельности государственных органов в принятии решений остаются следующими: 1) отсутствие монолитной информационной инфраструктуры и информационной поддержки различных организаций и общества; 2) недостаточное развитие информационного обеспечения принятия решений, заключающееся в недостатке технических средств и программного обеспечения; 3) роль информационных служб в большинстве случаев сводится лишь к информационной работе, соответственно, содержит только сбор информации, а процесс анализа отсутствует; 4) отсутствуют прогнозно-диагностические, аналитические и коммуникационные составляющие в деятельности этих служб; 5) игнорируется система подготовки и повышения квалификации сотрудников в области сбора и анализа информации [4].

Таким образом, наличие информационного аспекта наблюдается на каждом этапе управленческого процесса, без него невозможно достичь полного и обоснованного комплекса объективных закономерностей, а также обеспечить эффективное принятие управленческих решений с помощью достоверной, качественной, проанализированной информации.

#### Список литературы

1. Вачугов, Д. Д. Основы менеджмента [Текст] : учебник / Д. Д. Вачугов. — М. : Высш. шк., 2014. — 367 с.
2. Грищук, В. А. Применение информационно-коммуникативных технологий при подготовке государственных и муниципальных служащих [Текст] / В. А. Грищук // Информационно-коммуникативные технологии в современном образовательном процессе : сб. науч. ст. — Челябинск : Печат. двор, 2016. — С. 40–43.
3. Колмакова, И. Д. Государственное регулирование экономики : учеб. пособие [Текст] / И. Д. Колмакова. — Челябинск, 2012.
4. Хижняков, Д. П. Информационно-аналитические службы и их деятельность по обеспечению процесса принятия решений в региональных органах власти [Текст] / Д. П. Хижняков // Молодой учёный. — 2011. — Т. 1, № 1–2. — С. 263–266.

#### Сведения об авторах

**Запьянцева Ольга Игоревна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. *zapyantseva12@gmail.com*

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

---

#### O.I. Zapyantseva, O.V. Zhigar

#### The Information Aspect of the Decision-making Process in Public Administration

This article describes the information aspect of the decision-making bodies of state administration, formulated requirements for information. Identified and the necessity of reliable and quality information to make rational management decisions.

**Keywords:** decision-making process, reliable and quality information, public administration, information and analytical support.

**И. В. Какодей, В. Д. Волосатов**  
Челябинский государственный университет

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Изучены основные проблемы развития малого бизнеса в России. Дано определение малого бизнеса, указана доля малого и среднего бизнеса в экономике нашей страны. Приводятся данные об усилении конкуренции в 2017 г.

**Ключевые слова:** *малый бизнес, проблемы, предпринимательство, развитие, конкуренция.*

Современное российское общество пока продолжает переживать кризис, который проявляется в политике, экономике, идеологии и других сферах жизни общества. Россия в очередной раз стоит перед необходимостью выбора ориентиров для своего дальнейшего развития, и здесь нельзя ошибиться.

Одним из важнейших направлений экономических реформ, способствующих развитию конкурентной рыночной среды, наполнению потребительского рынка товарами и услугами, созданию новых рабочих мест, формированию широкого круга собственников, является развитие малых форм бизнеса [5].

Малый бизнес – ведущий сектор в рыночной экономике, определяющий темпы экономического роста страны, основу её стабильности.

В России доля малого и среднего бизнеса составляет лишь около 21 % от объёма ВВП, хотя во многих развитых странах этот показатель превышает 50 %. В нашей стране малый бизнес обеспечивает рабочими местами лишь 27 % населения, в то время как в тех же странах Европейского союза этот показатель 67 %, а в США – 50 %.

Малым бизнесом (малым предпринимательством) в России принято считать незапрещённую законом предпринимательскую деятельность, которая осуществляется субъектами рыночной экономики любой организационно-правовой формы и соответствует определённым условиям.

В России малым предприятием считается такое, на котором трудится не более 100 чел. и годовой оборот которого не превышает 400 млн р. [3].

Основные проблемы развития малого бизнеса в России:

1. Дефицит кадров. Подготовка персонала для многих сфер деятельности малого бизнеса сегодня зачастую лежит на плечах самих биз-

несменов. Только каждая пятая организация сегодня относительно легко может найти квалифицированных рабочих.

2. Непосильная налоговая нагрузка. Действующая система налогообложения забирает львиную долю прибыли, в результате чего предприятия остаются на грани банкротства.

3. Низкая доступность финансовых ресурсов. Представители малого бизнеса жалуются, что чем больше период, на который планируется привлечь заёмные средства, тем меньше вероятность их получить. При этом каждый второй предприниматель отмечает, что главным препятствием для получения финансирования являются жёсткие требования к обеспечению и неподъёмно высокие ставки по кредитам.

4. Низкая доступность земельных участков и недвижимости. Сегодня каждый второй производственный бизнес сталкивается с трудностями в ходе покупки или аренды земельных участков и производственных помещений.

5. Сложность подключения к объектам энергетической инфраструктуры.

6. Административные барьеры и коррупция.

7. Проблема социальной незащищённости работников. Под действием налогового давления часть предпринимателей пытается уйти от уплаты налогов. Зарплаты в конвертах становятся обыденностью даже при благоприятных экономических условиях, а это серьёзная проблема и значительная брешь в бюджете страны.

8. Конкуренция.

В феврале 2017 г. был проведён опрос субъектов малого и среднего предпринимательства о состоянии предпринимательского климата. Необходимо отметить, что для предпринимателей ужесточение конкуренции продолжает оставаться одной из основных проблем бизнеса. Наиболее остро проблема ужесточения конкуренции наблюдается у предпринимателей, занятых в сфере торговли (24 %), а также транспортных услуг, строительства и недвижимости (11 %). Во многих сферах предпринимательской деятельности отмечено ужесточение конкуренции как основная проблема последнего года [6].

Всё вышеперечисленное можно отнести к проблемам, вызванным внешними факторами, в частности, сложной экономической ситуацией в стране. В таких условиях для выживания и успешного функционирования компаний возникает необходимость постоянного

совершенствования качества управления, которое является важным условием достижения эффективности деятельности организации и залогом её успешного развития. И ключевым направлением развития современного менеджмента в условиях рыночной конкуренции, при огромной информационной нагрузке на потребителя о производителях, по мнению ряда исследователей, является именно повышение качества управления [1; 2; 4].

#### Список литературы

1. Головихин, С. А. О новой концепции базовых свойств конкурентоспособности и региональном рейтинге конкурентоспособности [Текст] / С. А. Головихин // Социум и власть. — 2013. — № 2 (40). — С. 74–80.
2. Головихин, С. А. Современный научный дискурс по проблеме конкурентоспособности региона [Текст] / С. А. Головихин // Социум и власть. — 2012. — № 6 (38). — С. 88–92.
3. Лапуста, М. Г. Малое предпринимательство [Текст] : учебник / М. Г. Лапуста, Ю. Л. Старостин. — М. : Инфра-М, 2004. — 454 с.
4. Комянчина, К. В. Управлением качеством как новая функция и черта современного менеджмента [Текст] / К. В. Комянчина // Вестн. Юж.-Урал. гос. ун-та. Сер. : Социал.-гуманитар. науки. — 2016. — № 3. — С. 68–72.
5. Менеджмент малого бизнеса [Текст] : учебник / под ред. проф. М. М. Максимцова и проф. В. Я. Герфинкеля. — М. : Вуз. учеб., 2004.
6. Предложения Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» для включения в Доклад о состоянии конкуренции в Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: <http://oporamo.ru/upload/users/46ba456a13c51d8355eeb4521456fb04.pdf> (дата обращения 20.04.2017).

#### Сведения об авторах

**Какодей Иван Викторович** — студент 3-го курса Челябинского государственного университета.

**Волосатов Виктор Дмитриевич** — доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. [volosатов450@yandex.ru](mailto:volosатов450@yandex.ru)

---

**I.V. Kakodei, V.D. Volosotov**

#### **Problems of Development of Small Business in Russia**

The article is devoted to the main problems of small business development in Russia. The definition of small business, the share of small and medium-sized businesses in the economy of our country is given. The main problems of small business development in Russia are described. Data on toughening of competition in 2017 are given.

**Keywords:** small business, problems, entrepreneurship, development, competition.

УДК 351/354

**Н. К. КАСАТКИНА, О. В. ЖИГАРЬ**  
Челябинский государственный университет

## **ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Статья посвящена выявлению особенностей государственных управленческих решений. Сформулировано определение государственного управленческого решения. Рассмотрено влияние государственных управленческих решений на сферы общественной жизни граждан. Определена роль государственных управленческих решений в реализации социально-экономической политики страны.

**Ключевые слова:** *политические институты, административное управление, государственное управленческое решение, субъект управления, объект управления, политические решения, административные решения.*

Деятельность политических институтов и органов административного управления воплощается в принятии и реализации соответствующих государственных решений: политических и административных. Анализ этих решений является неотъемлемым аспектом теории государственного управления. Решения принимаются на всех уровнях власти: федеральном, региональном и муниципальном. Практически любое государственное управленческое решение реализуется со значительными социальными последствиями, так как деятельность государства в целом имеет социальную направленность.

Государственные управленческие решения затрагивают все сферы жизни граждан страны, так как государство является главным субъектом в процессах модернизации и управления обществом.

По своей сути управленческое решение — это разработанный и принятый, формально зафиксированный проект социальных изменений. Государственное управленческое решение — это вполне осознанное, рациональное решение, принятое в установленном порядке правомочной государственной структурой. Это обязательная для исполнения государственная программа, содержащая цели и задачи, а также набор способов, средств и ресурсов материально-технического, финансового, кадрового и иного характера, необходимые для их наилучшей реализации в интересах государства и общества в целом. Это идеальная модель будущего состояния той или иной социальной системы,

посредством которой государство формулирует своё представление о содержании, форме, желательности, обязательности того или иного будущего социального изменения [3].

Кроме этого, управленческое решение есть акт осуществления управленческого воздействия, средство выражения и способ регулирования управленческих отношений в конкретно-исторических условиях и социальной среде.

Важнейшая особенность государственных управленческих решений заключается в том, что они являются источником права, порождая и закрепляя его в правовых формах. При этом государственные управленческие решения являются источником права не только по форме своего документального закрепления, но и по своему социальному значению, потому как его первооснова — реальная жизнь общества, совокупность всех протекающих в ней процессов, характеризующих все сферы жизни общества: экономику, политику, культуру [1].

Государственные управленческие решения носят властный характер, они направлены на регулирование общественной жизни страны. Целью государственных управленческих решений является упорядочение, сохранение и преобразование всех сфер жизни граждан.

Управленческое решение несёт в себе большую социальную нагрузку. Под его воздействием происходят перемены в общественном сознании, поведении и деятельности людей, формируются новые установки, нередко коренным образом меняются ценностные ориентации социальных сообществ. Непродуманность управленческих решений с точки зрения их социального смысла провоцирует повышение социальной напряжённости [4].

Стоит отметить, что эффективность социально-экономической политики страны напрямую зависит от того, насколько система государственного управления открыта для учёта потребностей и предпочтений граждан, адекватна ли реальной ситуации вводная информация, а также насколько полно при этом задействованы ресурсы, имеющиеся во внутренней и внешней среде.

Социальный характер управленческих решений государственных органов заключается в том, что они воздействуют не на природную или техническую среду, а на людей, на качество и уровень их жизни. Цель их побуждающего воздействия состоит в том, чтобы направить людей на практическое преобразование социальной действительности.

Многообразие общественных отношений, требующих государственного вмешательства, порождает множество видов государственных решений и, соответственно, действий властного характера.

Государственные управленческие решения могут быть политическими или административными. Политические решения принимаются по наиболее важным, общественно значимым проблемам. Такие решения разрабатываются политическим руководством, то есть высшими органами государственной власти, либо руководителями, должностными лицами, непосредственно исполняющими полномочия государственных органов.

Политические решения касаются наиболее крупных, стратегически значимых, затрагивающих судьбы миллионов людей проблем. Это вопросы безопасности страны, её территориальной целостности и суверенитета, перспектив социально-экономического, национально-территориального и культурного развития. Примером могут служить различные антикризисные программы, предусматривающие стабилизацию рынка труда и предотвращение обвальной безработицы, стимулирование найма, реструктуризацию системы образования и социального обеспечения [1].

Политические решения составляют первичный уровень государственных решений, тогда как административные решения являются вторичными, имеющими подчинённо-вспомогательное значение. Отличительная особенность государственных решений административного уровня состоит в том, что они имеют, как правило, обезличенный характер. Хотя в своём большинстве эти решения подготавливаются конкретными людьми, они не могут быть личными решениями частного характера этих людей, так как принимаются от имени государственных органов. Отсюда возникает задача их юридического закрепления в надлежащей форме.

Однако принятие решений является не только правом, но и обязанностью государственных органов и должностных лиц, а вместе с тем предусматривается и ответственность не только за их принятие и выполнение, но также и за наступающие в результате них последствия [2].

В повседневной жизни встречается множество государственных решений, связанных с управлением в различных сферах общественных отношений, различия между которыми весьма существенны для правоприменительной практики. Главное в них — государственное веление с целью урегулирования, упорядочения, разрешения обще-

ственных отношений, затрагивающих разнообразные проявления жизни и деятельности человека-гражданина в обществе-государстве.

Таким образом, мы можем определить государственные управленческие решения как облечённую в официальную форму и обязательную для исполнения властную волю государства, закреплённую в соответствующих государственных политико-правовых актах, а реализацию государственных решений — как целенаправленное воздействие власти на социальную действительность. Государство является главным субъектом управления обществом, а государственные управленческие решения оказывают огромное влияние на все без исключения сферы общественной жизни.

#### Список литературы

1. Алексашкин, А. С. Государственное управленческое решение и его социально-правовое содержание [Текст] / А. С. Алексашкин // Право и упр. XXI век. — 2010. — № 3. — С. 56–62.
2. Грищук, В. А. Применение информационно-коммуникативных технологий при подготовке государственных и муниципальных служащих [Текст] / В. А. Грищук // Информационно-коммуникативные технологии в современном образовательном процессе : сб. науч. ст. — Челябинск : Печат. двор, 2016. — С. 40–43.
3. Кашин, А. В. Государственное управленческое решение и его социально-правовое содержание [Текст] / А. В. Кашин, А. А. Кузина, К. А. Лубягина // Новая наука: стратегии и векторы развития. — 2015. — № 6–3. — С. 71–77.
4. Фролова, С. А. Оценка эффективности государственных управленческих решений [Текст] / С. А. Фролова // Новая наука: теорет. и практ. взгляд. — 2015. — № 6–1. — С. 233–235.

#### Сведения об авторах

**Касаткина Надежда Константиновна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [nadek1996\\_11@mail.ru](mailto:nadek1996_11@mail.ru)

**Жигарь Оксана Владимировна** — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [ovzigar@rambler.ru](mailto:ovzigar@rambler.ru)

---

**N.K. Kasatkina, O.V. Zhigar**

#### About the Features of Public Management Decisions

The article aims to identify characteristics of the public management decisions. The article examines the influence of state management decisions on spheres of public life of citizens, defines the role of state administrative decisions in economic and social policy.

**Keywords:** political institutions, administrative management, state administrative decision, the subject of management, object of management, policy decisions, administrative decisions.

**А. А. Коваленко, Е. Г. Алпацкая**  
Челябинский государственный университет

## ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В Г. ЧЕЛЯБИНСКЕ

Проанализировано взаимодействие территориального и стратегического планирования в городе. Дана характеристика мастер-плана как инструмента стратегического планирования города. Предложено включить мастер-планирование в систему стратегического и территориального планирования Челябинска; рассмотрены текущие возможности такого включения.

**Ключевые слова:** *территориальное планирование, город, стратегическое планирование, мастер-план.*

Обширные перемещения людей из сёл в города наблюдалась в XX в. во всех частях света и во всех странах мира, включая Россию, что привело к значительным сдвигам в процессе урбанизации: росту численности городского населения и увеличению его доли в населении планеты в целом. Высокая концентрация производств (как материальных, так и сферы услуг) и огромного количества людей на сравнительно небольших территориях стала причиной обострения экономических и социальных проблем; нарастания специфических проблем инфраструктурного и пространственного развития; усложнения системы управления городами, особенно крупными.

В России общественный интерес к городским проблемам стал активно проявляться в конце 20-х — начале 30-х гг. XX в. и объяснялся набиравшим силу процессом индустриализации, что привело к возникновению новых и бурному росту старых городов.

В 1970–1980-х гг. шли активные поиски инструментов регулирования и планирования городского развития, которые, что вполне закономерно, соответствовали существующим реалиям организации городской жизни и управления городами и вписывались в систему централизованного планирования социалистического государства.

Новые подходы 1990-х гг. к местному самоуправлению и организации градостроительства предопределили разработку соответствующих духу времени приёмов планирования, однако этот процесс развивался в те годы противоречиво [2].

В современной России территориальное планирование в муниципальном образовании — процесс управляемый, представляющий собой планирование развития территории муниципального образования, в том числе для установления функциональных зон, определения мест размещения объектов федерального, регионального и местного значения.

Поскольку здесь планирование сочетается с развитием, то при организации данного процесса (деятельности) применимы основные подходы, принципы и этапы, свойственные стратегическому планированию развития города [1; 4]. К этапам относятся (рис. 1):

1. Проектное планирование применяется, когда развитие муниципального образования неразрывно связано с реализацией какого-либо проекта (проектов), достаточно масштабного, чтобы повлиять на социально-экономическую ситуацию в городе в целом.

2. Программное планирование — это разработка муниципальных программ, охватывающих либо сектор или отрасль городской экономики (отраслевой подход), либо район города (территориальный подход).

3. Комплексное планирование — разработка комплексной средне- или долгосрочной программы, охватывающей все отрасли и территории города.

4. Стратегическое планирование — самый сложный этап планирования, его реализация требует существенных затрат. Это синтез планирования на всех нижестоящих уровнях. Последние два этапа в сущности составляют территориальное планирование в городе.

*Стратегический план развития муниципального образования* — управленческий документ, который содержит взаимосвязанное описание различных аспектов деятельности по развитию в муниципальном образовании. Подготовка такого документа предусматривает:

- постановку целей развития муниципального образования;
- определение путей достижения поставленных целей;

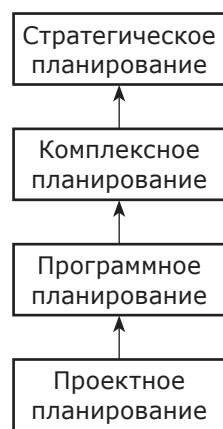


Рис. 1. Уровни (этапы) планирования развития муниципального образования

- анализ потенциальных возможностей, реализация которых позволит достичь успехов;
- обоснование рациональных способов использования ресурсов [2. С. 162].

Стратегический план социально-экономического развития муниципального образования позволяет администрации и региональному сообществу действовать совместно. Это документ не исключительно администрации, а в большой мере всех субъектов процесса регионального развития, включая экономических агентов и участников политического процесса. Это ориентир, выработанный с участием всех агентов экономической деятельности.

Такой план предусматривает взвешенные согласованные действия всех субъектов по решению имеющихся проблем. Они представляют собой инструмент налаживания партнёрских отношений, механизм определения и осуществления эффективных стратегических действий во всех сферах жизни региона.

Основные характеристики стратегического плана социально-экономического развития муниципального образования:

- а) выделение сильных и слабых сторон экономики, стремление усилить, развить, сформировать конкретные преимущества муниципального образования с ориентиром прежде всего на создание лучших условий жизни людей;
- б) идеи и принципы ориентируют производителей товаров и услуг, инвесторов, администрацию и население, помогая им осуществлять решение, базирующиеся на видении будущего развития;
- в) партнёрское взаимодействие всех региональных сил.

Составляющей стратегического плана развития региона должен стать план действий администрации по реализации намеченных целей.

На данном этапе развития г. Челябинска, когда в 2014 г. уже задекларировано образование Челябинской агломерации (включающей, помимо г. Челябинска и Копейска, 5 ближайших к Челябинску муниципальных районов), необходима стратегия развития Челябинской агломерации. Нужно детализировать стратегию схемами размещения конкретных объектов, имеющих важное значение для социально-экономического развития [2].

В настоящее время в Челябинске только намечаются предпосылки, обоснования и пути реализации архитектурно-планировочных реше-

ний стратегического планирования на уровне агломерации. Элементы по созданию инфраструктуры можно наблюдать на примере архитектурного проекта ARCHCHEL-2020 [7].

На недостаточную взаимосвязь между стратегическими документами социально-экономического развития и документами территориального планирования, которая не позволяет в полной мере использовать имеющиеся возможности развития муниципальных образований, указывает Е. М. Колмакова [6].

Мы предлагаем соединить документы территориального планирования (в частности, генеральный план Челябинской области), стратегию развития Челябинской агломерации с таким инструментом стратегического планирования, как мастер-план.

Мастер-план – стратегия пространственного развития, которая содержит выраженную градостроительную концепцию и разрабатывается публичной властью при участии различных групп интересов. Мастер-план не является ни генеральным планом, ни юридическим документом, который утверждается в порядке, установленном Градостроительным кодексом РФ. Мастер-план не является обязательным документом по российскому законодательству, однако для российского опыта мастер-план необходим в целях детального понимания концепции преобразования города и разработки стратегии территориального планирования.

Эффективное мастер-планирование включает 6 элементов [5]:

1) определение границ планирования и механизмы координации решений между городом и областью;

2) структуру и охват концепции развития – структура планов городов отражает комплексность градостроительного подхода (контекст и стратегия, территория, население, экономика, транспорт, жилые объекты и окружающие территории, реализация, мониторинг и ревизия, меры реагирования на климатические изменения, приоритетные области развития);

3) стратегические цели и принципы территориального планирования – стратегические цели городского планирования можно разделить на 6 категорий, тесно связанных между собой:

- качество жизни;
- развитие экономики;
- качество и доступность социальных служб;

- эффективный транспорт и инфраструктура;
- культурное развитие;
- улучшение экологии;

4) процесс и организация разработки территориального плана – большинство городов опираются на ряд ключевых показателей эффективности для мониторинга, такие как: уровень урбанизации, доля зелёных насаждений в городе, число новых домов, доля жилья в собственности, среднее расстояние до парка, уровень занятости, пробег транспорта, потребление энергии на душу населения, выбросы парниковых газов;

5) анализ и моделирование (рис. 2);

6) мониторинг реализации территориального плана и достижение стратегических целей [5].



Рис. 2. Исходные материалы стратегического мастер-плана и его дальнейшее применение (на примере г. Москвы)

Пример реализации мастер-плана – стратегия пермской агломерации [8]. Исходя из главного параметра – плотности, который объединяет города, можно выделить две противоречивые модели развития Перми: модель экстенсивного развития и модель интенсивного развития (компактный город).

Обе модели имеют преимущества и недостатки, которые необходимо рассмотреть подробно, чтобы обосновать выбор, представленный в мастер-плане. Множество сложновзаимосвязанных между собой факторов работает параллельно, делая одну из моделей более привлекательной.

Данный пространственный компонент напрямую связан со стратегией и приоритетами развития. Он является неотъемлемой частью процесса реализации данного мастер-плана, связующим звеном между его концептуальной и практической частью.

Стратегия разработана для принятия решений и как определённая методология для определения краткосрочных и долгосрочных преобразований города. Она расставляет приоритеты — от низшего до наивысшего — основываясь на комбинации двух факторов: срочности проблемы и возможного эффекта от её решения. В этом отношении она выявляет необходимость направлять усилия для реализации конкретных результатов в короткие сроки при том, что цели долгой перспективы не теряются из вида.

Глава «Ключевые проекты» мастер-плана по развитию агломерации Перми включает в себя 5 частей, каждая из которых описывает отдельный ключевой проект. Каждый проект является предметным исследованием конкретной территории Перми. Цель данных исследований заключается в том, чтобы проиллюстрировать качество и возможность применения различных стратегий мастер-плана на конкретных примерах. Это было сделано для того, чтобы усилить и поддержать процесс реализации мастер-плана.

Ключевые проекты делятся на два типа: общие исследования и конкретные исследования. Общие исследования выполнены на примере западной части центра и территории долины реки Данилихи. Они иллюстрируют применение принципов и концепций отдельных стратегий и сфокусированы на трансформации градостроительного характера и трансформации пространства и ландшафта. Конкретные исследования: Камская долина, устье реки Егошихи и территория вокзала Пермь II — это сложные территории, которые потребовали детального исследования. В результате были сформулированы дополнительные принципы трансформации конкретно для этих зон, которые должны быть изучены в качестве руководства к дальнейшей застройке этих участков.

Стратегия приоритетов развития предполагает осуществление проектов во всех категориях. Она основана на понимании тесной взаимосвязи всех пространственных компонентов мастер-плана и необходимости внятно формулировать масштабные цели и задачи, касающиеся коренного улучшения городской среды.

Применение в Челябинске элементов мастер-плана можно наблюдать на примере архитектурного проекта ARCHCHEL-2020 [7], который был завершён в феврале 2017 г., где путём общественного голосования определились проекты трёх объектов инфраструктуры (аэропорт, набережная реки Миасс, конгресс-центр), наиболее понравившиеся жителям города.

Жители Челябинска выбрали идеи, которые могут лечь в основу архитектурных решений к саммитам ШОС и БРИКС. Голосование проходило по трём объектам: аэропорт, конгресс-центр и набережная реки Миасс. На суд горожан было представлено около 20 проектов, вышедших в шорт-лист архитектурного конкурса.

В номинации «Аэропорт» первой стала работа АО «Горпроект», второе место жители отдали проекту «Новой авиации», а третье — концепции архитектора Леонида Борзенкова. В номинации «Набережная» первым жители определили проект Михаила Чаплыгина, второе место заняла Ольга Филиппова, третье — Валентина Шалыгина. При выборе конгресс-центра челябинцы отдали большинство голосов проекту ООО «ПИ «Арена», далее идёт АО «Горпроект», следом — концепция Тотана Кузембаева.

Организаторы конкурса сообщили, что и результаты работы жюри, и мнение жителей города будут представлены для ознакомления губернатору Челябинской области Б. Дубровскому. Затем проекты рекомендованы инвесторам для дальнейшего использования.

Таким образом, сфера территориального и стратегического планирования в Челябинске в современных условиях является развивающейся прежде всего в контексте агломерационных процессов и перспектив развития города.

#### Список литературы

1. Алпацкая, Е. Г. Современные подходы и этапы территориального планирования в муниципальном образовании [Текст] / Е. Г. Алпацкая // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015. — № 1 (356). Управление. Вып. 10. — С. 5–7.
2. Алпацкая, Е. Г. Региональное управление и территориальное планирование

[Текст] : учеб. пособие / Е. Г. Алпацкая. — Челябинск : Изд-во Челяб. ун-та, 2013. — 243 с.

3. Горшенин, В. Ф. Циклы развития в социально-экономических системах [Текст] / В. Ф. Горшенин // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : материалы VIII регион. науч.-практ. конф. / Челяб. гос. ун-т. — Челябинск : Энциклопедия, 2014. — С. 120–126.

4. Грищук, В. А. Стратегическое планирование в муниципальном образовании [Текст] / В. А. Грищук, М. В. Грищук // Перспективы развития науки и образования : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 29 ноября 2013 г. : в 7 ч. — Ч. 2. — М. : АР-Консалт, 2013. — 172 с.

5. Дмитриева, Н. Н. Мастер-план территории поселения [Электронный ресурс] / Н. Н. Дмитриева, Е. А. Шевнин // Фотинские чтения / Вост.-Европ. ин-т. — URL: [http://elibrary.ru/download/elibrary\\_28130955\\_16017434.pdf](http://elibrary.ru/download/elibrary_28130955_16017434.pdf) (дата обращения 06.05.2017).

6. Колмакова, Е. М. Потенциал и ограничения реализации пространственно-инвестиционно-инновационной модели роста региона [Текст] / Е. М. Колмакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2014. — № 21 (350). Экономика. Вып. 41. — С. 82–86.

7. Открытый международный архитектурный конкурс ARCHCHEL-2020 [Электронный ресурс]. — URL: <http://archchel2020.ica74.com> (дата обращения 06.05.2017).

8. Преобразование города [Электронный ресурс] : стратег. мастер-план Перми. — URL: <http://permgenplan.ru>. (дата обращения 06.05.2017).

#### Сведения об авторах

**Коваленко Анастасия Алексеевна** — студентка 2-го курса Челябинского государственного университета. [nastasya.kovalenko.1997@mail.ru](mailto:nastasya.kovalenko.1997@mail.ru)

**Алпацкая Елена Геннадьевна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления факультета управления Челябинского государственного университета. [selena90@yandex.ru](mailto:selena90@yandex.ru)

**A.A. Kovalenko, E.G. Alpatskaya**

#### **Territorial and Strategic Planning in Chelyabinsk**

The article is devoted to the characterization and analysis of the interaction of territorial and strategic planning in the city. The characteristic of the master plan as a strategic planning instrument of the city. It is proposed to include master-planning in system of strategic and territorial planning of the city of Chelyabinsk, discusses the current ability of such inclusion.

**Keywords:** territorial planning, city planning, strategic planning, master plan.

УДК 658.3.07

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

#### **ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ: УПРАВЛЕНИЕ ВРЕМЕНЕМ**

Ритм, в котором живёт большинство из нас, вряд ли можно назвать спокойным и размеренным. Нехватка времени, аврал и жёсткий цейтнот являются испытаниями, справиться с которыми под силу далеко не каждому. Постоянное пребывание в состоянии «не знаю, за что хвататься» вряд ли можно назвать подходящим, когда речь идёт о личной эффективности.

**Ключевые слова:** тайм-менеджмент, управление временем, рациональное использование, график, редлайн, неудачи.

Тайм-менеджмент (ТМ) становится всё более востребованным инструментом организации своего личного, рабочего и корпоративного времени. Он включает в себя ряд техник и инструментов, которые позволяют человеку заставить неосязаемый ресурс времени работать на себя и достигать вполне конкретных результатов. Грамотная настройка ТМ-системы значительно упрощает рабочий процесс и делает его эффективнее, к тому же высвобождается значительный ресурс времени, который раньше тратился неорганизованно, а следовательно, неэффективно.

Необходимость освоить основы тайм-менеджмента очевидна для всех людей, работающих с большими объёмами информации и взаимодействующих с большим количеством людей. Безусловно, к такой категории людей относятся бухгалтеры, через которых идёт постоянный поток информации и которые не могут позволить себе ошибиться в море бумаг и цифр. Следует сразу сказать, что тайм-менеджмент имеет мало общего с определением «искусство всё успевать», «делать больше дел за наименьшее количество времени». Наши ежедневные дела, как правило, бесконечны, и то, что мы не успеваем сделать сегодня, переносится на завтра. Поэтому тайм-менеджмент учит прежде всего тратить время на главное, на приоритетное, учит эффективно организовывать своё время в соответствии с вашими целями [4].

**Планируем рабочий день.** По статистике, примерно 95 % людей живут в режиме одного дня, не задумываясь о том, к чему и куда ведёт их деятельность. Повседневная «текучка» поглощает настолько,

что думать о перспективе совсем нет сил, желания и времени. Поэтому просто необходимо организовать свой рабочий день и процесс таким образом, чтобы работа оставляла силы на отдых, личные интересы и другие вещи. В тайм-менеджменте есть ряд проверенных техник, которые позволяют сделать это без особых усилий и которые дают ощутимый результат при минимальных вложениях.

Первое, с чего нужно начать, это разбить все ежедневные задачи на категории. Таких категорий существует три: «жесткие» задачи, «гибкие» и «бюджетлируемые». «Жесткие» задачи имеют конкретную, жесткую, привязку ко времени. К таким типам задач могут относиться встречи, совещания, корпоративные сессии, разного рода занятия, обеды и т. д. В планировщиках обычно рядом с таким типом задач мы ставим время. Например, 10:30 — совещание у начальника, 13:00 — обед, 14:40 — звонок клиенту (он попросил позвонить в это время), 19:20 — футбол по второй программе.

«Гибкие» же задачи не имеют такой жесткой привязки ко времени, их можно выполнить в любое удобное для вас время. Но это совершенно не значит, что они не имеют срока исполнения или что они не важны. Такого рода задачи практически всегда имеют срок исполнения и ту или иную степень важности. Например, начальник дал вам указание представить отчет за прошедшую неделю к обеду во вторник. Задача не имеет жесткой временной привязки в том плане, что выполнять вы её можете и в понедельник утром, и в понедельник вечером, и ночью, и хоть во вторник за завтраком. Большинство наших повседневных задач относится именно к этой категории, поэтому особенно важно уметь работать с ними, организовывать в удобную систему и расставлять приоритеты.

Последний тип задач — «бюджетлируемые» задачи — является разновидностью «гибких». Основное отличие в том, что эти задачи требуют значительного временного ресурса. Например, такие «гибкие» дела, как «передать документы Марине», «позвонить в компанию Гига», «купить продуктов для фруктового салата», не требуют значительных временных затрат. А вот для того, чтобы написать тот же отчет для начальника или подготовить презентацию, вам, вероятно, понадобится больше времени. Мы рекомендуем относить задачу к категории «бюджетлируемые» в том случае, если она занимает от часа и больше.

Итак, когда все наши задачи мы отнесли к той или иной категории, нужно организовать их в удобную и понятную систему. Для этого мы берём страницу нашего ежедневника (в том случае, если вы пользуетесь бумажным планировщиком) и делим её пополам. Слева вдоль линейки со временем мы записываем «жесткие» задачи, а в пробелы между ними — «бюджетлируемые». Конечно, время для «бюджетлируемых» задач будет несколько относительным, так как планы могут меняться и возможны неожиданные обстоятельства, но «жесткие» задачи, как правило, не меняются и образуют собой скелет дня. Справа от линии мы выписываем «гибкие» задачи в порядке приоритетности и выполняем их в промежутках между «жесткими» задачами.

Лучшее решение для работы с схемой — это каждый вечер или утро (вечер всё же предпочтительней) составлять такой план на завтрашний день. С утра, когда вы просыпаетесь и радостно спешите на работу, одного взгляда в ваш планировщик будет достаточно для того, чтобы понять картину сегодняшнего дня и оценить фронт работ.

Говоря о планировании дня, нельзя не упомянуть «контекстное» планирование. Дело в том, что существует ряд задач, выполнение которых возможно только при наличии тех или иных контекстов. Например, буду проезжать мимо шиномонтажа — поменять резину, придёт шеф — задать вот эти три вопроса, позвонит клиент — уточнить такой-то момент (конечно, у каждого человека могут быть свои контексты). Но вот уже какой день вы не видите шефа, клиент вам не звонит, а шиномонтаж не попадается по дороге, и снова и снова приходится переписывать задачи изо дня в день.

Для планирования подобных задач есть простое решение. Создайте у себя в ежедневнике несколько страниц с типичными для вас контекстами. Каждому контексту — один лист. И при возникновении нужных вам обстоятельств просто загляните туда и решите вопрос. Вам наверняка приходилось видеть и слышать что-то подобное: человек встречает начальника и говорит что-то вроде: «О! Иван Иванович, добрый день! Что-то я хотел спросить у вас... Это... Хм, что-то из головы вылетело».

При использовании контекстного планирования у вас подобной проблемы не возникнет.

**Выделяем приоритеты.** Теперь, когда у нас на руках готовый план дня и множество «гибких» задач, необходимо выделить среди них

главное. Существует классическая схема деления задач на важные/неважные и срочные/несрочные. Важное дело может быть срочным, а может и подождать. Срочное же дело может быть важным, а может быть и пустяковым. Так как большинство людей живёт, как уже упоминалось выше, в режиме сегодняшнего дня, то им свойственно браться прежде всего за то, что требует скорейшего выполнения. Если приходится выбирать между двумя делами, то выбирается наиболее срочное, а не наиболее важное. Особенно это актуально в таком режиме рабочего дня, где в течение дня постоянно поступают распоряжения сверху или клиент срочно просит что-то сделать. Люди не знают, за что взяться в первую очередь. А в первую очередь нужно делать главное!

Есть два простых принципа, которые помогают в режиме большого количества задач выделить главное и не броситься на «свежее» поручение. Первое, принцип ПВО — «Подожди выполнять — отменят». Часто «срочные» задачи не настолько срочные, как их представляет начальство или клиент, и они вполне могут подождать. Здесь уже нет точного рецепта, как определить, может дело подождать или нет, это нужно понять по ситуации.

Второй принцип более радикальный, но он хорошо охлаждает голову от горящих дел: если можешь что-то не делать (без ущерба работе, прибыли, клиенту) — не делай.

В целом же вопрос приоритетов — личное дело. Нужно для себя определить ряд критериев, на основе которых вы будете определять важность задачи. Например, распоряжение от шефа всегда попадает в список важных, офисные дела — в список неприоритетных и т. д. На основе этих критериев вы легко построите свою схему важных/неважных и срочных/несрочных дел.

**С чего начать рабочий день.** Безусловно, первое, с чего следует начать рабочий день — это просмотр его плана. План дня условно можно сравнить с картой путешествия из пункта А в пункт Б. Если у вас нет карты местности, то идти придётся скорее всего наугад. Тот, кто не знает, куда идёт, наиболее вероятно, придёт не туда, поэтому ваш план дня поможет прийти именно к желаемому результату. Нет ничего страшного в том, что в расписании дня могут произойти некоторые изменения — примерная карта местности всё же лучше, чем её отсутствие.

Затем, после того, как вам стало не по себе при просмотре списка задач на день и от объёма работы, необходимо настроиться на рабочий лад. Для этого есть такая психологическая техника, как «якорь». «Якорь» — это то, что притягивает, настраивает и держит вас в нужном состоянии. Например, одним из типичных «якорей» может быть уборка на столе. Когда на столе завал, кучи документов, книг и стикеров поверх этого всего, то рабочий настрой значительно снижается. «Якорем» может послужить чашечка кофе, классическая музыка и так далее — это индивидуальные предпочтения: кого-то кофе настраивает на работу, а кого-то на отдых. Выясните для себя, что заставляет вас настроиться на рабочий лад, и дальше следуйте списку ваших дел на сегодня, начиная с главного.

**Учимся ничего не забывать.** Важно помнить, что одного взгляда в планировщик в начале дня недостаточно, чтобы удержать весь объём информации в голове, поэтому заглядывать в план на день необходимо несколько раз в день, а в недельный план необходимо заглядывать раз в день, чтобы из недельных дел что-то могло перенестись в план дня. Если ваш планировщик у вас перед глазами, то вы ничего не забудете. И помните следующее: любая мысль или идея должна иметь физическое выражение — она должна быть записана на бумаге, в компьютере или, на худой конец, на записке.

Если вы пользуетесь электронным планировщиком, например Outlook, то в нём всегда можно установить «напоминалку», которая сообщит о себе в назначенное вами время.

Главный же принцип, который не позволит вам ничего забывать, — всё записывать и, желательно, в удобную для вас систему (например, «жёстко-гибкий» алгоритм планирования). Помните, что «самая острая память тупее самого тупого карандаша».

**Как избежать неудачи.** Существуют такие типы людей, для которых аврал является хорошим мобилизационным фактором, но таких меньшинство. Безусловно, горящие сроки и жизнь в диком ритме выматывают и порождают нестабильность в работе. Для того чтобы избежать таких ситуаций, нужно уметь грамотно и реалистично планировать. В некоторых компаниях для каждой задачи назначается как дедлайн, так и редлайн. Дедлайн — крайний срок сдачи продукта, документов. Как правило, здесь речь идёт уже сдаче работы клиенту. Редлайн — срок, к которому работа должна быть сдана внутри

компании, чтобы её можно было оценить и поправить в случае необходимости. Между этими двумя сроками оставляется некий промежуток времени в зависимости от конкретной задачи. Такой способ планирования всегда оставляет резерв времени в случае непредвиденных ситуаций, и потому любое дело имеет меньше шансов попасть под категорию «горящего».

Используя все вышеперечисленные техники, настроив свою удобную для вас ТМ-систему, вы скоро увидите, что ваше время теперь тратится на главное, а не на второстепенное, что сроки «горят» всё меньше, а потому появляется чувство уверенности и стабильности. Успевайте всё!

#### Список литературы

1. Архангельский, Г. А. Тайм-менеджмент. Полный курс [Текст] : учеб. пособие / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев. — М. : Альпина Паблишер, 2013. — 311 с.
2. Мрочковский, Н. Экстремальный тайм-менеджмент [Текст] / Н. Мрочковский. — М. : Альпина Паблишер, 2012. — 214 с.
3. Нётеберг, Ш. Тайм-менеджмент по помидору: как концентрироваться на одном деле хотя бы 25 минут [Текст] / Ш. Нётеберг. — М. : Альпина Паблишер, 2013. — 245 с.
4. Ярушева, С. А. Проблематика эффективной системы мотивации [Текст] / С. А. Ярушева // Национальная экономика: инновации, инвестиции, интеграция : сб. науч. ст. XV Междунар. науч.-практ. конф., Челябинск, 22 апреля 2011 г. / филиал ВЗФЭИ в г. Челябинске. — Челябинск, 2011.

#### Сведения об авторах

**Костоусова Елена Андреевна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [lenakostoysova1996@mail.ru](mailto:lenakostoysova1996@mail.ru)

**Корзенко Наталья Ивановна** — старший преподаватель кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. [natalex20@mail.ru](mailto:natalex20@mail.ru)

---

**E.A. Kostoysova, N.I. Korzenko**

#### Time Management

The rhythm in which most of us live, hardly a calm and measured. Lack of time, Abraham and are hard pressed for time trials, to cope which under force far not to everyone. Permanent residence in the state “don't know what to do” is hardly appropriate when it comes to personal effectiveness.

**Keywords:** time-management, management, graph, redline, failures.

УДК 338.46

**А. Н. Котельникова, В. Ф. Злоказов**  
Челябинский государственный университет

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СЕРВИСНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Исследованы вопросы психологических аспектов сервисной деятельности менеджеров. Обозначена роль качественного сервиса в успехе организации. Приводятся наиболее важные факторы, оказывающие влияние на эффективность сервисной деятельности.

**Ключевые слова:** психология, сервис, успех организации, эффективность сервисной деятельности.

В настоящее время ключевым фактором конкуренции является не цена и не ассортимент предоставляемых услуг, а качество сервиса. Так как хороший сервис — эффективное средство продаж, он гарантирует стабильное конкурентное преимущество. Часто это единственное конкурентное преимущество, имеющееся у организации, которая работает в сфере, где большое количество компаний предлагают по сути идентичные товары или услуги. Если в компании начинают осознавать, что клиенты — тоже люди, и на качество сервиса начинают обращать не меньше внимания, чем на финансовые расчёты, это означает, что компания на верном пути к созданию устойчивого конкурентного преимущества и доминирования на рынке. Главное, чтобы сервис влиял на принятие клиентом решения о покупке и чтобы клиент мог заметить улучшение. Только в этом случае инвестиции, вложенные в совершенствование качества обслуживания, будут приносить прибыль. Но зачастую сервисные организации к этому не готовы. Основной причиной этого является некомпетентность менеджеров в навыках делового общения. И это, в свою очередь, приводит организацию к сильному снижению позиций на рынке. Поэтому таких сотрудников очень рискованно допускать к работе с клиентами.

Помимо хорошего уровня навыков делового общения, на уровень сервиса влияет ряд факторов, а именно:

- наличие комфортабельного офиса и средств качественного обслуживания (мебель, оргтехника и т. д.);
- метод продажи;

- квалификация персонала;
- возможность формирования услуг по желанию клиента;
- соблюдение установленных правил продажи;
- степень использования средств внутрифирменной рекламы и информации;
- внешний вид сотрудников, доброжелательность [2].

Все эти факторы играют важную роль в привлечении потенциальных клиентов, а также в конкурентоспособности оказываемых фирмой услуг. Однако наиболее важное значение имеет работа менеджера, ведь именно от неё зависит успех функционирования организации.

Одним из аспектов сервиса является клиентоориентированность. Это понятие означает умение как минимум соответствовать, а как максимум – превзойти ожидания целевого клиента. Клиентоориентированная фирма нацелена на удовлетворение потребностей конкретных клиентов, которые называются целевыми или ключевыми. Именно их оценка определяет качество работы организации. Клиентоориентированная компания формируется тогда, когда она начинает выстраивать свою работу, ориентируясь на интересы своих целевых клиентов.

Обслуживание клиента в офисе начинается с приёма, установления контакта и выявления его потребностей. При этом сотрудник фирмы всегда должен помнить, что клиенты покупают не свойства того или иного товара или услуги, а пользу, которая с ними связана. Поэтому основой обслуживания клиента будет не сам продукт и его характеристики, а выгода. При этом также важен процесс доставки этого продукта.

Для того чтобы знать, что является выгодным для клиента, необходимо изучение его потребностей. Для этого в первую очередь нужно знать и применять элементарные психологические формулы приветствия и представления.

Казалось бы, нет ничего проще, чем поприветствовать человека и представиться ему. Однако для этого необходимы определённые знания и достаточное внимание. В деловом этикете выработаны правила знакомства и представления в зависимости от пола, возраста, занимаемой должности. Их обязательно нужно соблюдать по отношению к коллективу и клиентам. Конечно же, соблюдение этих правил играет большую роль в общении с клиентами. В этом случае и уровень

ответственности повышается. Ведь от умения сотрудника фирмы правильно представиться и поприветствовать клиента зависит установление и сохранение взаимоотношений с ним.

Чтобы расположить к себе клиента, менеджеру необходимо создать благоприятный психологический климат. Для этого не стоит стремиться к достижению только односторонних выгод. Это вряд ли приведёт к положительному результату. Для менеджера очень важно проявить эмпатию по отношению к клиенту и постараться его заинтересовать.

На создание благоприятного психологического климата серьёзно влияет то, каков психологический настрой клиента и его душевное состояние. Однако современными исследователями, в том числе С. А. Ярушевой, выделен ряд аспектов, которые обеспечивают хорошее психологическое самочувствие любому человеку [3]. Знание и применение во время обслуживания этих аспектов позволит создать и поддерживать хорошее настроение клиента. В их состав можно включить умение:

- вести себя спокойно и непринуждённо;
- сосредоточить всё внимание на клиенте;
- улыбаться и поддерживать контакт глаз;
- подчёркивать мимикой заинтересованность в беседе;
- использовать открытые жесты;
- говорить с той же скоростью, что и клиент;
- положительно отзываться о личности клиента;
- показывать собственное уважение коллег по работе;
- демонстрировать доброжелательность, удовлетворённость жизнью, гармонию с собой и окружающими.

Одним из способов стимулирования менеджеров является сильная корпоративная культура. Формирование эффективной корпоративной культуры имеет большое значение для успеха организации. Ведь то, насколько хорошо усвоены и применяются её постулаты, играет важную роль в создании благоприятного психологического климата, что отражено, в частности, в работах О. В. Конаковой [1].

Процесс обслуживания клиента окажется наиболее эффективным, если менеджер создаст хорошее впечатление о себе. Для этого существует ряд рекомендаций, например: быть искренним, делать комплименты, проявлять интерес к личности клиента и т. п. Если у клиента

сложится хорошее впечатление о менеджере, то наверняка положительные ассоциации заставят его обратиться в вашу фирму ещё раз или порекомендовать сделать это своим знакомым.

Навыки эффективного обслуживания клиентов наиболее успешно приобретаются через проведение специальных обучающих тренингов. Их целесообразность обосновывает, например, С. А. Ярушева [4].

Таким образом, если менеджеры вашей компании обладают необходимыми навыками делового общения, умеют создать благоприятный психологический климат и произвести хорошее впечатление, то ваша фирма с лёгкостью завоюет доверие клиентов, а значит, добьётся успеха.

#### Список литературы

1. Конакова, О. В. К вопросу влияния организационной культуры на деятельность компании [Текст] / О. В. Конакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015. — № 1 (356). Управление. Вып. 10. — С. 62–67.
2. Корзенко, Н. И. Инновация в работе с персоналом [Текст] / Н. И. Корзенко // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : материалы VIII регион. науч.-практ. конф. / Челяб. гос. ун-т. — Челябинск : Энциклопедия, 2014. — С. 147–153.
3. Ярушева, С. А. Психологические особенности основных функций управления [Текст] / С. А. Ярушева // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : материалы VIII регион. науч.-практ. конф. / Челяб. гос. ун-т. — Челябинск : Энциклопедия, 2014. — С. 378–382.
4. Ярушева, С. А. Корпоративный тренинг [Текст] / С. А. Ярушева // Теория и опыт применения интерактивных методов обучения в вузе : сб. науч. тр. / под общ. ред. А. Г. Шмакова. — Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2015. — С. 228–240.

#### Сведения об авторах

**Котельникова Александра Николаевна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [alexandraakot@mail.ru](mailto:alexandraakot@mail.ru)

**Злоказов Владимир Фёдорович** — кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. [zlokazovvk@mail.ru](mailto:zlokazovvk@mail.ru)

A.N. Kotel'nikova, V.F. Zlokazov

#### Psychological Aspects of Service Manager Activity

The article is devoted to psychological aspects of service activity managers. The role of quality service in the success of the organization. Are the most important factors influencing the effectiveness of service activities.

**Keywords:** psychology, service, success of the organization, the effectiveness of service activities.

УДК 331.103.3

**К. С. КУКСЕНКО, Т. А. КОРКИНА**  
Челябинский государственный университет

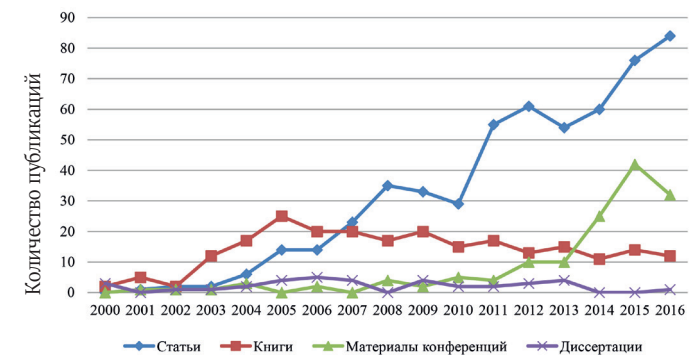
## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Проанализировано современное состояние нормирования труда и исследований в этом направлении. Выявлены проблемы, существующие в сфере нормирования труда в России. Обозначен ряд направлений решения проблем в системе нормирования труда.

**Ключевые слова:** труд, нормирование, тенденции развития, проблемы нормирования.

История нормирования труда как направления научных исследований берёт своё начало в конце XIX в. Его основоположником был Ф. Тейлор, который с помощью наблюдений за выполнением операций работниками и последующего их измерения и анализа оптимизировал процесс труда. В России первые значительные работы по нормированию труда связаны с именами О. А. Ерманского и А. К. Гастева и относятся к 20-м гг. XX в.

Оценить современное состояние исследований по нормированию труда возможно с помощью анализа публикаций в одной из научных электронных библиотек — eLibrary. Динамику работ по нормированию труда в электронной библиотеке можно проследить, начиная с 2000 г. (рисунок). Более ранние публикации в базе библиотеки не отражены.



Динамика публикаций по нормированию труда в электронной библиотеке eLibrary

Количество статей, посвящённых вопросам нормирования, постепенно растёт, начиная с 2003 г. При этом в 2011 г. наблюдался резкий прирост, одним из возможных объяснений данного явления могло быть возрастание интереса к нормированию после экономического кризиса 2008 г. Во-первых, во время острой фазы кризиса тематика публикаций была направлена на анализ кризисных явлений и на пути выхода из сложившейся ситуации, а во-вторых, поиск путей решения привёл исследователей к необходимости совершенствования системы нормирования труда как одного из инструментов снижения издержек и повышения производительности труда. Кроме того, количество обсуждений темы нормирования труда на различных конференциях, увеличивающееся с 2013 г., также подтверждает данный вывод. Количество учебников и учебных пособий росло до 2005 г., однако затем началось снижение. Количество диссертаций по нормированию труда практически не меняется, в среднем защищается 1–2 диссертации в год.

В современных условиях наблюдается повышение интереса к нормированию труда на предприятиях, что проявляется в разработке узконаправленных подходов и методик нормирования для решения задач конкретных предприятий, следовательно, они не могут применяться на большинстве предприятий, как это было в советское время.

Основные проблемы нормирования труда в настоящее время выглядят следующим образом:

1. Слабое правовое регулирование нормирования труда на уровне государства.
2. Недостаток квалифицированных специалистов в области нормирования труда.
3. Недостаточное количество организаций, оказывающих услуги по нормированию труда.

В Трудовом кодексе РФ нормированию труда посвящена одна небольшая глава, состоящая из пяти статей (гл. 22, ст. 159–163), в которых работникам гарантируется «государственное содействие системной организации нормирования труда» и «применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором». Однако на сегодняшний день государственного содействия системной организации нормирования труда не наблюда-

ют ни предприятия, ни сами работники, которым предоставляются данные гарантии.

Недостаток квалифицированных специалистов в сфере нормирования труда вызван тем, что, с одной стороны, эта профессия не является престижной, так как ассоциируется с советской плановой экономикой, с другой стороны, многие вузы в период конца XX — начала XXI в. прекратили подготовку таких специалистов.

На сегодняшний день на большинстве предприятий отсутствуют структурные подразделения и специалисты в сфере нормирования труда, это может быть связано с размером организации (в небольшой организации невыгодно содержать отдел или даже специалиста по нормированию, если нет необходимости в ежедневном исполнении им своих должностных обязанностей) либо с убеждённостью руководителя, что нормирование — это пережиток прошлого и на рынке есть более действенные способы организации производства. В связи с этим существуют организации, предоставляющие различные услуги по нормированию труда.

Анализ рынка услуг по нормированию труда показал, что большинство организаций предлагает проведение семинаров и обучение по нормированию труда для руководителей и специалистов. И только около 20 организаций по России предлагают в качестве услуг анализ состояния нормирования, проводят измерения (фотография рабочего времени, хронометраж), разрабатывают нормы для конкретного предприятия с учётом его особенностей и рекомендаций по оптимизации численности персонала и многое другое.

Исходя из этого можно сделать вывод, что на сегодняшний день в России организаций, предоставляющих услуги по нормированию труда, недостаточно. Кроме того, данные организации представлены не во всех регионах России, основная масса находится в Москве и Санкт-Петербурге, следовательно, у руководителей предприятий, не имеющих в своём составе отдела нормирования труда, нет возможности провести работы по нормированию труда в своей организации. Кроме того, на большинстве сайтов не указана стоимость оказания услуг по нормированию, но среди клиентов указаны такие крупные компании, как «Газпром», «ВТБ Страхование», «Аэрофлот», то есть стоимость может оказаться весьма высокой для предприятий малого и среднего бизнеса.

Таким образом, анализ состояния нормирования труда показал, что существующая система нормирования, претерпевшая кризис развития в 90-е гг. XX в. — начале XXI в., требует пересмотра, так как недостаточное регулирование нормирования труда со стороны государства может привести к ухудшению качества нормирования. Необходимость проведения работ по нормированию труда на сегодняшний день вызвана тем, что это приведёт к значительному повышению качества товаров и услуг при неизменных производственных мощностях, снижению издержек на производство и повышению прибыли предприятия. Также немаловажным будет и социальный эффект, а именно, наличие научно обоснованных норм приведёт к уменьшению числа трудовых конфликтов, возникающих в результате непонимания работниками своих обязанностей и рассогласованности действий при выполнении совместной работы, которые являются следствием некачественной организации труда, и снижению текучести кадров.

Сведения об авторах

**Куксенко Ксения Сергеевна** — студентка 4-го курса Челябинского государственного университета. [kuksenko-k@mail.ru](mailto:kuksenko-k@mail.ru)

**Коркина Татьяна Александровна** — доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [kort2005@mail.ru](mailto:kort2005@mail.ru)

---

**K.S. Kuksenko, T.A. Korkina**

### **Development Trends and Modern Condition of Labor Norms**

The article is devoted to the analysis of the modern condition of labor norm. The dynamics of the development of research on the standardization of labor is analyzed. The problems existing in the sphere of regulation of labor in Russia. The main ways of solving problems in the system of labor standardization are outlined.

**Keywords:** labor, norm, rationing, development trends, problems of rationing.

УДК 351.354

**Е. Д. МЕЗЕНЦЕВА, О. В. ЖИГАРЬ**  
Челябинский государственный университет

### **О ПРОБЛЕМАХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

Исследованы проблемы оценки эффективности деятельности государственных служащих. Приводятся критерии и показатели эффективности государственного служащего и государственной службы в целом, которые могут дать объективную оценку их деятельности.

**Ключевые слова:** *государственные служащие, государственная служба, эффективность деятельности государственных служащих, оценка эффективности деятельности государственных служащих.*

Оценка деятельности государственных органов — одна из важнейших задач руководителя. В настоящее время органы государственной власти и сами государственные служащие не могут обойтись привычными и традиционными методами управления, им приходится постоянно повышать эффективность своей деятельности. Главная проблема здесь состоит в том, что нет никаких документально и законодательно закреплённых критериев и показателей, которые могли бы помочь в улучшении качества работы государственных служащих.

При рассмотрении вопроса об оценке эффективности государственного служащего необходимо соотнести такие понятия, как «управление» и «государственное управление». Управление — это деятельность или процессы планирования, организации, мотивации и контроля, которые необходимы для достижения целей. Государственное управление — это организующая, исполнительная и распорядительная деятельность служащих, наделённых соответствующими полномочиями, осуществляемая на основе законов и других нормативных актов.

Оценка деятельности государственного служащего является краеугольным камнем эффективного управления. П. Друкер говорил: «Менеджер (в бизнесе или государственной службе) выполняет 5 основных операций: устанавливает цели и задачи работы; организует работу; мотивирует людей; оценивает работу; развивает людей» [2]. Система оценивания работы сотрудников позволяет проследить и улучшить вышеперечисленные показатели. Для оценивания существует

ряд показателей, которые помогут качественно определить эффективность. Показатели эффективности — ряд критериев, применимых в ходе исследования каких-либо процессов и отношений, позволяющих в результате анализа определить уровень, качество и соответствие потребностям и интересам общества.

В случае государственного управления необходимо рассматривать и такое понятие, как «оценка деятельности госслужащих». Это процесс определения эффективной деятельности специалистов в ходе осуществления поставленных целей и задач в соответствии с их компетенцией, который позволяет получить существенную информацию для принятия управленческих решений.

Оценка эффективности необходима не только органам власти, но и обществу в целом, чтобы контролировать качество деятельности институтов государства. Для служащих оценка эффективности необходима для совершенствования своей управленческой деятельности.

Показатели эффективности государственного управления формируются на основе субъективных ценностей, выражаемых идеологией общественно-государственного строя, некими политическими установками и нормами системы управления, за которыми стоят национально-государственные интересы.

Процесс оценки эффективности состоит из ряда элементов: создание определённых стандартов оценивания деятельности для различных должностей; установление критериев оценки эффективности этих должностей в трудовых регламентах; выработка определённой системы и процедуры оценивания; оценка эффективности деятельности по ряду установленных критериев; обсуждение результатов оценки с рабочим персоналом; принятие решений по результатам оценивания и составление документации об оценивании. Показатели, которые могут устанавливаться для оценки эффективности, различны: социальные показатели, которые являются основными характеристиками состояния социального развития, применяемые в государственном управлении для оценки положения дел в обществе; макроэкономические показатели, предназначенные для определения ситуации в сфере экономики и социального благосостояния; показатели качества услуг, которые помогают выяснить, насколько были результативны применяемые решения и действия; проведение опросов об эффективной деятельности органов власти и управления, помогающих определить

качество деятельности и при случае исправить недостатки. Такой ряд показателей может быть отправной точкой в решении многих проблем в органах государственного управления.

В соответствии со сферой управления, наряду с общими показателями эффективности, могут использоваться и специфические, особенно для таких сфер, как политика, экономика, социум и др. Эффективность государственного управления прослеживается на всех уровнях системы управления: от небольшой организации до местного общества, от местного уровня до регионального уровня, от регионального сообщества до социальной системы, от политической организации до государства.

Госуправление целенаправленно функционирует для улучшения общественного объекта, которым оно управляет. Это делается в интересах этого управляемого объекта и самого государства в целом. Эффективность управленческой деятельности в конечном итоге измеряется тем, насколько и в какой степени была достигнута поставленная цель [1].

Для повышения эффективности госуправления в отдельных сферах общественной жизни необходимо введение конкретной системы оценивания деятельности служащих. Создание точной и простой системы оценок поможет в полной мере сориентировать государственное управление на достижение целей в экономической сфере; сформулировать понятный и адекватный нормативно-правовой механизм достижения поставленных целей; обеспечить систему отчётности и оценку результатов программно-целевой деятельности; поднять на более высокий уровень результативность, эффективность, а также качество работы управленческой деятельности в различных областях. Таким образом, формируется эффективная система управления в социально-экономической сфере с учётом современных требований по осуществлению открытости и эффективности институтов государства.

Создание и внедрение системы оценивания государственных служащих — долгая и кропотливая работа, зависящая от разработки стратегии развития, организационного проектирования на всех уровнях управления и совершенствования государственного планирования. Но результаты такой работы могут оказать значительное влияние как на общественное, так и на государственное устройство, так как это поможет изменить не только отношение граждан к государственной службе, но и самих служащих к выполняемой ими работе. В таком случае государственные служащие воспринимали бы свою деятель-

ность ни как площадку собственного управления, а как сферу личной ответственности за благополучие, комфорт и безопасность общества. А общество в ответ воспринимало бы государство ни как отдельную возвышающуюся над ним структуру, а как собственный институт, который служит ему, выполняет свой долг и умеет эффективно делегировать свои властные полномочия исключительно на благо населения страны.

Оценка эффективности до сих пор остаётся одной из самых трудных проблем. Для внедрения системы оценивания необходимо вложить немало труда, чтобы в конечном итоге получить высококлассную правящую вершину, эффективно работающую и приносящую свои плоды. Применение показателей для оценки эффективности служащих, предложенных, в частности, Т. А. Коркиной, С. И. Захаровым, Э. А. Барыевой [3], может помочь решить проблему неэффективных расходов, повысить и улучшить качество и объёмы предоставляемых государственных услуг, а также провести модернизацию самой структуры управления.

#### Список литературы

1. Дербетова, Т. Н. Оценка эффективности государственного управления: от общих подходов к конкретно-предметным [Электронный ресурс] / Т. Н. Дербетова. – URL: [http://naukovedenie.ru/sbornik10/10\\_7.pdf](http://naukovedenie.ru/sbornik10/10_7.pdf) (дата обращения 28.03.2017).
2. Друкер, П. Ф. Практика менеджмента [Текст] : пер. с англ. / П. Ф. Друкер. – М. : Вильямс, 2009. – 400 с.
3. Коркина, Т. А. Об оценке эффективности деятельности администрации муниципального образования / Т. А. Коркина, С. И. Захаров, Э. А. Барыева // Вестн. Челяб. гос. ун-та. – 2013. – № 8 (299). Экономика. Вып. 40. – С. 77–81.

#### Сведения об авторах

**Мезенцева Екатерина Дмитриевна** – студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [katrin191196@yandex.ru](mailto:katrin191196@yandex.ru)

**Жигарь Оксана Владимировна** – старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [ovzigar@rambler.ru](mailto:ovzigar@rambler.ru)

---

**E.D. Mezentseva, O.V. Zhigar**

#### **About the Problems of Evaluating the Performance of Civil Servants**

The article is devoted to problems of evaluating the performance of public servants. The criteria and indicators of efficiency of public servant and public service in General, which can give an objective evaluation of their activities.

**Keywords:** public servants, public service, efficiency of public employees, the performance evaluation of civil servants.

УДК 331.104

**А. С. Микрюкова**

Челябинский государственный университет

## **ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Исследованы внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на социально-трудовые отношения организаций в современных условиях. Сделан вывод о необходимости своевременного учёта, анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на социально-трудовые отношения, с целью своевременного предотвращения социально-трудовых конфликтов.

**Ключевые слова:** *социально-трудовые отношения, внутренние и внешние факторы, социально-трудовые конфликты.*

В современных условиях, когда целью развития экономики Российской Федерации становится переход к инновационному типу, экономическое развитие каждой организации определяется большим числом внутренних и внешних факторов. Источники и факторы повышения конкурентоспособности организаций рассматривались в работах О. А. Антоновой, Ю. Н. Старцева, И. Д. Колмаковой, Е. М. Колмаковой, О. В. Конаковой и других авторов [1–5; 9].

Одним из важнейших факторов эффективности деятельности любой организации являются социально-трудовые отношения в организации.

Понятие и структура системы социально-трудовых отношений на разных уровнях раскрыты в работах И. Д. и Е. М. Колмаковых [6–8]. К внешним факторам, влияющим на социально-трудовые отношения в организациях в современных условиях, можно отнести социально-экономическую нестабильность развития отраслей, регионов и экономики страны в целом, компонентами которой являются рост безработицы, снижение уровня заработной платы, социальных гарантий.

Безусловно, внешние факторы играют важную роль в экономическом развитии любой организации, но также необходимо учитывать и влияние внутренних факторов регулирования социально-трудовых отношений, которые необходимо учитывать и использовать для достижения целей организации. Прежде всего к таким факторам относится создание условий для коллективно-договорного регулирования

трудовых отношений. Важным фактором являются условия труда, которые влияют на взаимодействие работников и работодателей, эффективность их совместной деятельности, на удовлетворённость процессом труда и его результатами. К ним относят санитарно-гигиенические условия, в которых работают сотрудники, наличие вредных или тяжёлых условий труда.

Большое значение имеет и характер взаимоотношений между работниками и работодателями, между группами работников.

Переход к инновационному типу развития организации невозможен без преодоления институциональных противоречий, то есть нахождения рационального баланса интересов работников и их объединений (профсоюзов) и работодателей.

В настоящее время, когда идёт реформирование всей системы социально-трудовых отношений, возникают новые факторы, оказывающие влияние на деятельность организации, особенно остро ощущается потребность в развитии социального партнёрства в социально-трудовой сфере организации. Для достижения целей организации одной из актуальных и первостепенных задач является переход к такому типу управления, который стимулирует профессиональное развитие кадров, максимальное использование человеческого потенциала, обеспечивает слаженную работу коллектива в целом.

Проблема развития социального партнёрства в сфере труда является чрезвычайно важной для организации, и здесь, на наш взгляд, необходимо решать три основные задачи: 1) нахождение баланса интересов сторон социального партнёрства; 2) необходимость изменения моделей руководства и лидерства; 3) нахождение и реализация конструктивных моделей разрешения социально-трудовых конфликтов на всех уровнях функционирования организации. Нестабильность макроэкономической ситуации, нарастание кризисных явлений в экономике и т. д. препятствуют налаживанию эффективного диалога сторон социального партнёрства.

Таким образом, внешние и внутренние факторы регулирования социально-трудовых отношений организации играют важную роль в обеспечении эффективности её деятельности. Сегодня к ранее существующим проблемам в сфере регулирования локальных социально-трудовых отношений добавляются новые внешние факторы, обусловленные разрывом экономических связей с предприятиями, рас-

положенными на Украине, санкциями западных стран по отношению к российским предприятиям, что будет способствовать, по нашему мнению, увеличению социально-трудовых конфликтов в организациях и ухудшению состояния социально-трудовой сферы.

Своевременная диагностика, всесторонний анализ внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на социально-трудовые отношения, необходимы для оперативного предотвращения социально-трудовых конфликтов в организации, нахождения путей стабилизации социально-трудовых отношений.

#### Список литературы

1. Антонова, О. А. Развитие человеческого капитала на основе демократизации трудовых отношений предприятия [Текст] / О. А. Антонова // Труды VII Всероссийского симпозиума по экономической теории : в 2 т. — Т. 2 : Эволюционная экономическая теория. Альтернативные экономические теории : сб. тез. докл. конф., Екатеринбург, 28–30 июня 2016 г. / отв. ред. А. И. Татаркин. — Екатеринбург : ИЭ УрО РАН, 2016. С. 9–10.
2. Колмакова, И. Д. Региональные факторы формирования предпринимательской экономики инновационного типа [Текст] / И. Д. Колмакова // Вестн. Юж.-Урал. гос. ун-та. Сер. : Экономика и менеджмент. — 2012. — № 9 (268). — С. 63.
3. Колмакова, И. Д. Основы предпринимательства инновационной России: условия развития и рыночные институты [Текст] / И. Д. Колмакова, Т. А. Шиндина // Современ. проблемы науки и образования. — 2012. — № 1. — С. 242.
4. Колмакова, И. Д. Инновационная деятельность: пути обеспечения и факторы мотивации [Текст] / И. Д. Колмакова, Е. М. Колмакова // Вестн. Челябин. гос. ун-та. — 2014. — № 2 (331). Управление. Вып. 9. — С. 44–47.
5. Конакова, О. В. К вопросу влияния организационной культуры на деятельность компании [Текст] / О. В. Конакова // Вестн. Челябин. гос. ун-та. — 2015. — № 1 (356). Управление. Вып. 10. — С. 62–67.
6. Колмакова, И. Д. Отраслевые и региональные факторы регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях [Текст] / И. Д. Колмакова, Е. М. Колмакова, А. С. Микрюкова // Вестн. Челябин. гос. ун-та. — 2015. — № 1 (356). Управление. Вып. 10. — С. 120–123.
7. Колмакова, И. Д. Особенности развития социального партнёрства в условиях становления инновационной экономики [Текст] / И. Д. Колмакова, А. А. Алабугин, Е. М. Колмакова, А. С. Микрюкова // Вестн. Челябин. гос. ун-та. — 2014. — № 5 (334). Экономика. Вып. 43. — С. 10–14.
8. Колмакова, И. Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России [Текст] / И. Д. Колмакова // Экономика региона. — 2006. — № 1. — С. 56–66.
9. Старцев, Ю. Н. Влияние компетенций и связей персонала на результаты производства [Текст] / Ю. Н. Старцев // Вестн. ИжГТУ им. М. Т. Калашникова. — 2015. — № 3 (67). — С. 67–69.

Сведения об авторе

**Микрюкова Анастасия Сергеевна** — аспирант кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. *nasty\_a\_mn@mail.ru*

**A.S. Mikryukova**

### **External and Internal Factors of Regulation of Social and Labor Relations of the Organization**

The article is devoted to the investigation of internal and external factors that influence social and labor relations of organizations in modern conditions. The article concludes that it is necessary to timely take into account, analyze the internal and external factors that affect social and labor relations, identify tensions, find ways to stabilize the social and labor situation in organizations.

**Keywords:** social and labor relations, internal and external factors, social and labor conflicts.

УДК 331.1

**А. А. Михаленя, К. О. Голубева,  
Е. В. Масленникова**  
Челябинский государственный университет

### **ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПОКОЛЕНИЯ Z**

Приведены результаты опроса об отношении к труду представителей поколения Z в лице студентов, обучающихся на факультете управления; даны рекомендации взаимодействия работодателя с каждым потенциальным работником.

**Ключевые слова:** отношение к труду, отношение к карьере, карьерная установка, поколение Z.

В конце 2016 г. Сбербанк совместно с агентством Validata провёл исследование молодёжи: были организованы 18 фокус-групп с детьми и молодёжью в возрасте от 5 до 25 лет, 5 фокус-групп с родителями, ряд глубинных интервью с родителями и с учителями-экспертами. Кроме того, исследование включало в себя анализ блогов молодых людей из разных городов России, а также экскурсии [5].

Рассматривая характеристики поколения Z, необходимо учитывать не только их поколенческую миссию, но и те факты, которые суще-

ственным образом формируют его ментальность. Выделяют четыре основных характеристики нового поколения:

- 1) индивидуализация и уникальность;
- 2) поиск смыслов;
- 3) гибкость и компромиссность;
- 4) ценность личного опыта и чувств.

Отношение к труду — это сложное социальное явление, которое складывается в результате взаимодействия мотивов и ориентаций реального или фактического трудового поведения и оценки работником трудовой ситуации [1]. Таким образом, человек стремится максимально проявить свои физические, интеллектуальные способности и использовать свои знания и опыт.

Отношение к карьере — это осознанное отношение человека к собственному движению по ступеням мастерства в избранной сфере деятельности [4].

Карьерная установка — это постоянный и устойчивый элемент структуры личности [6].

Таблица 1

#### **Факты, характеризующие отношение поколения Z к труду**

Факт	Характеристика
Работа должна приносить удовольствие, доход и не отнимать много времени	Главный запрос от жизни — быть счастливым
Успех может быть лёгким и быстрым	Многочисленные статьи в онлайн-СМИ рассказывают истории о внезапном и стремительном успехе
Трудности означают то, что путь выбран неверный	Подчёркивается то, что молодёжь совсем не умеет удерживать внимание

Согласно табл. 1, исходя из определения отношения к труду, что для поколения Z не характерно максимально проявить свои физические и интеллектуальные способности в нерабочее время, средний период концентрации представителя поколения Z на объекте — 8 секунд. Он стремится достичь успеха в трудовой деятельности, не прикладывая к этому больших усилий и при этом самое главное для него — оставаться счастливым.

Опираясь на факты табл. 2, можно сделать вывод, что поколение Z ориентировано на то, чтобы брать от жизни всё: разнообразие, удо-

Таблица 2

## Факты, характеризующие отношение поколения Z к карьере

Факты	Характеристика
Успех измеряется не богатством и статусом, а разнообразием жизни и удовольствием	Объясняется тем, что успешность для поколения Z — это радоваться жизни и быть счастливым
Признание должно вести к социальной популярности	Признаком успеха являются оценки и зависть в социальных сетях
Короткий горизонт планирования	Горизонт планирования работает только при наличии абсолютно понятной цели: закончить школу, сдать экзамены, окончить вуз
Нет уверенности, что постепенные усилия приведут к цели	История России последних лет показала поколению Z, что <b>всё</b> может пойти не так, как предполагалось

вольствие, социальную популярность и т. д. Молодёжь не строит долгосрочные планы, так как боится ошибиться в сделанном выборе, что впоследствии поставит под угрозу счастье, равноценное успешности. Для современных молодых людей идеальным и счастливым будущим является осознание того, что они сделали правильный выбор.

Мы считаем, что студенты, обучающиеся по направлению «управление персоналом», обладают этими критериями. Для того чтобы убедиться в этом, провели анкетирование студентов факультета управления Челябинского государственного университета. В исследовании участвовало 37 студентов, из них 28 — девушек и 9 — юношей.

Как показало исследование, опрошенные студенты действительно обладают данными критериями. Так, например, с утверждением о том, что работа должна приносить удовольствие, доход и не отнимать много времени, согласились 30 опрошенных (81,1 %). Это подтверждает тот факт, что студенты не намерены засиживаться на работе допоздна, а рассчитывают лишь на доход и удовольствие от жизни. Тем не менее 16 опрошенных (43,2 %) считают, что в жизни должно всё находиться в балансе и сочетаться — работа, семья, увлечения, путешествия, общение с друзьями и в социальных сетях. Для них характерна разнообразная и интересная жизнь, так им проще найти свой верный путь. Потенциальных работников, обладающих такой позицией, не стоит заманивать успешной карьерой и всем, тем что достига-

ется упорным трудом. Таких работников следует привлекать удовольствием и счастьем.

Также на вопрос «Как вы считаете, признание друзей, сотрудников должно вести к социальной популярности?» положительно ответили 23 опрошенных (62,2 %). Представители поколения Z стремятся к признанию и похвале не только в подростковом и юношеском возрасте, но и во взрослой жизни. Ярким примером является погоня за множеством оценок, лайков и комментариев под своей новой фотографией и т. д. Уместно предложить в данной ситуации работодателю потенциальных работников искать именно в Интернете, но не заикливаться на традиционных социальных сетях, а рассматривать различные появляющиеся сети.

Большинство опрошенных студентов — 29 (78,4 %) имеют горизонт планирования только при наличии абсолютно понятной цели. У них есть примерные ориентиры, к которым они следуют, но нет гарантии, что всё будет именно так, как они запланировали, отсюда и появляется неуверенность в собственных действиях. Уверенно идут к своей цели лишь 7 опрошенных (18,9 %), остальные — 30 человек (81,1 %) — стараются досконально продумать все возможные последствия либо вообще сомневаются в правильности выбранного решения. Представители поколения Z при первой трудности на пути считают, что путь выбран неправильный, так как эта трудность нарушает самое главное — их жизненный баланс. В данном случае для привлечения молодых и амбициозных сотрудников работодателю следует предлагать различные тренинги, мастер-классы, семинары, игры и т. д., тем самым располагая к себе молодых людей и предоставляя им возможность понять, смогут ли те проявить себя в том или ином деле. Данные выводы подтверждены результатами исследований Е. Н. Елисейевой [2; 3].

Общаясь с представителями поколения Z, не стоит много рассказывать, давить авторитетом, возрастом, опытом или традициями, это неэффективно и, возможно, только усугубит ситуацию. Молодёжи лучше показывать, объяснять, обсуждать и приводить весомые аргументы. Информация должна быть небольшой и достаточно понятной, также не стоит использовать сленг, язык подачи должен быть простой и неформальный.

## Список литературы

1. Дубровин, И. А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. — М. : Дашков и К°, 2013. — 230 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/24844> (дата обращения 18.04.2017).
2. Елисеева, Е. Н. Изучение мнений студентов по оценке качества обучения в вузе [Текст] / Е. Н. Елисеева // Развитие науки и образования в современном мире : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. : в 7 ч. — Ч. 5. — М. : АР-Консалт, 2014. — С. 19–20.
3. Елисеева, Е. Н. Изучение удовлетворённости первокурсников выбором вуза и направления обучения [Текст] / Е. Н. Елисеева // Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : материалы науч.-практ. конф. / Челяб. гос. ун-т. — Челябинск : Энциклопедия, 2015. — С. 58–62.
4. Иванова-Швец, Л. Н. Международные аспекты управления персоналом [Текст] : учеб. пособие / Л. Н. Иванова-Швец. — М. : Евразийс. открытый ин-т, 2011. — 188 с.
5. ПАО СБЕРБАНК [Электронный ресурс] : офиц. сайт. — URL: <https://www.sberbank.ru> (дата обращения 18.04.2017).
6. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер [и др.]. — М. : Юнити-Дана, 2012. — 319 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/8597> (дата обращения 18.04.2017).

## Сведения об авторах

**Михаленя Анастасия Александровна** — студентка 2-го курса Челябинского государственного университета. [nastya\\_mihaleny@mail.ru](mailto:nastya_mihaleny@mail.ru)

**Голубева Ксения Олеговна** — студентка 2-го курса Челябинского государственного университета. [gk290197@gmail.com](mailto:gk290197@gmail.com)

**Масленникова Елена Васильевна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [evm26@mail.ru](mailto:evm26@mail.ru)

---

**A.A. Mikhailenya, K.O. Golybeva, E.V. Maslennikova**

## The Attitude to Work of Generation Z

The article presents the results of a survey of the attitudes of the generation Z students studying at the faculty of management. And the considerations of interaction of the employer with each potential employee.

**Keywords:** attitude to work, attitude towards career, career launcher, generation “Z”

УДК 35.08

**А. В. Николаева, Е. В. Албагачиева,  
В. А. Грищук**

Челябинский государственный университет

## ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Раскрыты понятия этики, этикета, государственной службы, приведены основные критерии этики. Представлены главные элементы этики как системы. Рассмотрено влияние этики на службу государственного служащего. Выделены основные этические требования, предъявляемые к государственным служащим.

**Ключевые слова:** этика государственной службы, этикет, этические требования, государственный служащий, критерии государственной этики.

Фундаментом нашей жизни и любой деятельности человека является общение, будь оно формальным или неформальным. И чтобы процесс общения не создавал конфликтных ситуаций или не наносил ущерба нашим делам, а также был значимым для обеих сторон, он должен подчиняться определённым правилам внешнего поведения, совокупность которых обозначается таким понятием, как этикет.

Этика должна присутствовать во всех сферах нашей жизни, как в личной, так и в служебной. Это совокупность норм, которые необходимо соблюдать для качественного осуществления трудовой деятельности. Безусловно, для каждой профессии существуют свои этические нормы, которые наиболее точно характеризуют должное поведение того или иного сотрудника, но некоторые специалисты выделяют три основных критерия, наиболее общих, предъявляемых к служебной этике:

- 1) дисциплинированность;
- 2) сбережение материальных ресурсов (предоставляемых на рабочем месте);
- 3) корректность межличностных отношений [1].

Если говорить о какой-то конкретной сфере служебной деятельности, для которой важны этические нормы, то это, конечно, будет этика государственной службы. Это обусловлено постоянным общением с людьми, так как данный вид деятельности можно расценивать как один из видов оказания услуг.

Государственная служба наделяет государственных служащих властными полномочиями и распорядительными функциями. Именно поэтому они обязаны следовать этическим нормам и культуре управления независимо от того, на какой ступени иерархии власти они находятся.

Этика государственной службы, как любая система, включает в себя ряд общих элементов:

- 1) подчинение личных качеств достижению цели;
- 2) исключение всех неспособных людей, которые не могут подчинить личные качества достижению цели.

За исполнением предъявляемых требований всегда ведётся формальное либо неформальное наблюдение, в случае выявления несоблюдения норм существует система внутренних наказаний государственных служащих.

Этика государственного служащего является весьма нестабильным и хрупким, сильно зависящим от обстоятельств комплексом качеств. В то же время государственный служащий представляет собой лицо государства и всей нации в целом, а также является залогом успешного функционирования государства. Исходя из этого всё же существует ряд обязательных качеств, которыми должен обладать государственный служащий.

**Исполнительская дисциплина.** В основе этого требования лежит тот факт, что от государственного служащего иногда может зависеть жизнь человека, так как основной профессиональной функцией чиновников является оформление документов на человека с момента его рождения. Исполнительность, пунктуальность, дисциплинированность, внимательность, законопослушность и педантичность — эти качества характеризуют исполнительскую дисциплину.

Сегодня в профессиональной деятельности чиновников возрастает объём общения. При этом нужно отметить, что общение не только возрастает количественно, но и становится более разнохарактерным, разнообразным. В это общение постоянно включаются новые слои населения, которые различаются социальным статусом, уровнем доходов, интересами и т. п. Чиновник должен обладать такими качествами, как открытость, коммуникабельность, уважение к чужой точке зрения, умение себя подать, тактичность, владение словом, воспитанность, умение слышать и слушать [2].

**Качества, которые объясняются как «эффект аквариума».** Это особое положение государственного служащего в обществе: к нему приковано обострённое внимание людей (даже к его личной жизни). Аскетизм, сдержанность, личное поведение, ощущение ответственности за отступление от стандартов — это те качества чиновника, которые отвечают за то, какое мнение сложится у населения о государстве [4].

При практическом применении принципы и понятия профессиональной этики государственной службы обретают форму этических требований. Основными среди них, предъявляемыми к государственному служащему как при поступлении на государственную службу, так и при исполнении государственно-служебных полномочий, являются:

- постоянная готовность выступить на защиту Конституции, федеральных законов и законов субъектов Федерации;
- никогда не нарушать положений принятой присяги на верность государству;
- не отказываться от законных требований по государственной должности [3].

Основные этические требования, предлагаемые государственным служащим:

- 1) соблюдение принципов государственной службы;
- 2) стремление найти и использовать наиболее экономичные и эффективные способы выполнения государственных функций и задач;
- 3) ставить государственные интересы выше индивидуальных;
- 4) не принимать для себя и для членов своей семьи никаких преимуществ, используя при этом свои служебные полномочия;
- 5) стараться вести постоянную борьбу с коррупцией в органах государственной власти;
- 6) не заниматься предпринимательской деятельностью;
- 7) не использовать никакую информацию для личной выгоды, полученную конфиденциально во время исполнения своих должностных обязанностей;
- 8) не высказывать публично своего личного мнения о действующих политических деятелях.

Этические требования к государственным служащим очень важны, так как они являются неотъемлемой частью программы социально-

го управления, поэтому учёт морально-психологического уровня развития общества влияет на выполнение управленческого решения, то есть на эффективность государственной службы.

#### Список литературы

1. Бойков, В. Э. Профессиональная культура государственной службы [Текст] / В. Э. Бойков // Социс. — 2005. — № 2.
2. Жигарь, О. В. О необходимости совершенствования кадрового обеспечения в сфере государственного и муниципального управления [Текст] / О. В. Жигарь // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 27 ноября 2014 г. — Екатеринбург : Урал. ин-т упр., филиал РАНХиГС, 2014. — С. 98–100.
3. Жигарь, О. В. О тенденциях формирования кадрового резерва в системе государственного и муниципального управления [Текст] / О. В. Жигарь // Актуальные проблемы государственного и корпоративного управления : сб. науч. тр. — Челябинск : Край Ра, 2016. — С. 88–91.
4. Этика государственной службы [Текст] // Государственная служба. Проблемы профессиональной этики. Зарубежный опыт : реферат. бюл. — 2010. — № 2, 98.

#### Сведения об авторах

**Николаева Анастасия Владимировна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [nastyusha96@mail.ru](mailto:nastyusha96@mail.ru)

**Албагачиева Елизавета Вадимбековна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [albagachieva@bk.ru](mailto:albagachieva@bk.ru)

**Гришук Владимир Андреевич** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [vova\\_303@mail.ru](mailto:vova_303@mail.ru)

**A.V. Nikolaeva, E.V. Albagachieva, V.A. Grishchuk**

#### The Ethics of Civil Servants

The article is devoted to the ethics of the civil servant. The notions of ethics and its basic criteria, etiquette, public service. The main elements of ethics as a system. Examines the impact of ethics in the service of a public servant. Main ethical requirements for civil servants.

**Keywords:** ethics, public service, etiquette, ethical requirements, a public employee, the criteria for public ethics.

УДК 34.346

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

## РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ В РАЗВИТИИ КОРПОРАЦИЙ

Рассмотрены определения «этика», «корпоративная этика», виды этических кодексов корпораций. Раскрыты различные виды стимулирования. Определена проблема, связанная с влиянием корпоративной этики на развитие корпорации, и её возможное решение.

**Ключевые слова:** этика, корпоративная этика, этический кодекс, корпорация, методы стимулирования работников.

В современном мире устойчивое развитие корпораций зачастую сводится к тому, что поддержка выражается лишь финансовой составляющей. Сфера хозяйствования является источником не только экономического продукта, которое получает общество, но и источником социализации личности. Особенность сферы хозяйства состоит в том, что она способствует моральному оздоровлению и духовному преобразению работника. Труд выступает основным способом участия человека в развитии не только корпорации, но и экономики страны в целом [7. С. 97].

Необходимо отметить и противоположную сторону сферы хозяйствования. В современных условиях профессиональная и трудовая деятельность зачастую лишается своей части индивидуальности, потому что осуществляется в рамках тех или иных трудовых коллективов. Вследствие данной проблемы возникает вопрос о корпоративной этике и её роли в развитии корпораций [6].

Следует раскрыть такие определения, как этика и корпоративная этика. Согласно толковому словарю Ожегова, под понятием «этика» принято понимать философское учение о морали, её развитии, принципах, нормах и роли в обществе, а также совокупность норм поведения. В рамках рассматриваемых вопросов более уместным представляется определение С. Н. Коробковой: «Корпоративная этика — это культура поведения сотрудников компании, их убеждения и ценности, традиции, уровень взаимоотношений между руководителями среднего звена (менеджерами) и рабочими, между компанией, её клиентами и партнёрами» [5].

Исследуя данную тему, также необходимо отметить основополагающие ценности корпоративной этики, которые заключаются в следующем: компетентность и профессионализм, честность, ответственность, уважение личности, патриотизм, безопасность, взаимозаменяемость, гармония [1].

Корпоративную этику можно рассмотреть в двух аспектах. В первом аспекте корпоративную этику понимают как моральные и этические ценности корпорации, а также её приоритетные задачи в развитии. Во втором аспекте понимают нормы и правила поведения как руководства и подчинённых, так и правила поведения между сотрудниками в формальных и неформальных ситуациях.

Влияние корпоративной этики на развитие корпораций весьма велико. Большинство корпораций, которые руководствуются, как правило, только принципом извлечения прибыли, забывая о соблюдении такого ключевого аспекта, как корпоративная этика, находятся в состоянии стагнации или же просто становятся банкротами [3. С. 165]. Серьёзный уровень развития корпорации требует выработки определённых правил, отсутствие или же ненадлежащее соблюдение которых причиняет корпорации крупный ущерб, а также координации на их основе взаимодействия собственников и менеджеров [2. С. 58].

Данную проблему возможно разрешить с помощью внедрения в корпорации этических кодексов. Чтобы раскрыть примеры этических кодексов корпораций, необходимо определить сущность данного понятия. Под этическим кодексом принято понимать систему правил или систему этических принципов, которые управляют поведением членов определённого сообщества: социальной, профессиональной, этнической группы, находящих выражение в понимании достойного поведения в соответствии с этическими принципами и моральными принципами данного сообщества.

Существует четыре вида этического кодекса:

- профессионально-этический;
- национально-этический;
- всемирно-этический;
- корпоративно-этический.

Корпоративно-этический кодекс призван способствовать решению определённых этических задач. Общество уделяет большое внимание этическим проблемам, вынуждая руководителей корпо-

раций проводить анализ этических аспектов в деятельности своей корпорации. Без успешного взаимодействия подчинённых и руководителей корпорация не имеет возможности эффективно развиваться. Вследствие данного факта этическим принципам должно уделяться большое внимание. Практическая задача кодекса состоит в том, чтобы определить взаимоотношение руководителей и подчинённых, а также социальную ответственность корпорации и перед обществом.

Корпоративно-этический кодекс состоит:

- из идеологической части, в которой раскрываются миссия, задачи, цель, принципы и ценности корпорации;
- нормативной части, где установлены стандарты поведения в корпорации.

Идеологическая и нормативная части корпоративно-этического кодекса отражают нормы поведения всех членов корпорации, указывая на варианты поведения в различных ситуациях. Каждый член корпорации понимает, как должна выглядеть корпорация, какова её миссия.

Трудно не согласиться с тем, что в каждой корпорации в большей или меньшей степени существует своя уникальная система корпоративной этики. Корпоративная этика не может возникнуть сама по себе, она представлена в роли синтеза нравственных и духовных вкладов профессионалов, работающих в данной организации [4].

Рассмотрим структуру корпоративно-этического кодекса на конкретном примере кодекса этики «НОВАТЭК-Челябинск». Документ содержит свод основополагающих этических принципов и ценностей. Данный кодекс подтверждает то, что принципы этики выступают выражением таких ценностей и норм, как моральные, деловые, профессиональные. Ценностями и принципами этики обязуются руководствоваться все члены корпорации. Компания в своём этическом кодексе подчеркнула, что её деятельность исходит из того, что личная честность, а также порядочность и профессионализм каждого оказывают воздействие на всю корпорацию. Организация открытого обсуждения возникающих этических проблем лишь укрепляет репутацию «НОВАТЭК-Челябинск» [9. С. 3].

Цели этического кодекса «НОВАТЭК-Челябинск»:

- 1) укрепление деловой репутации Общества как открытого и честного участника рыночных отношений;

2) предотвращение правонарушений и обеспечение ведения хозяйственной деятельности Общества в соответствии со стандартами прозрачности и открытости, а также согласно законам и правилам, применимым к деятельности Общества;

3) выявление и предотвращение конфликта интересов, формирование корпоративного духа в Обществе (лояльности к Обществу, стремления к общему успеху и единой цели).

В корпоративно-этическом кодексе «НОВАТЭК-Челябинск» раскрываются следующие принципы государственной корпорации:

- действовать только во благо общества;
- действовать ради безопасности;
- быть профессионалом и добиваться поставленных целей;
- проявлять инициативу и становиться лидером инновационного прорыва;
- соблюдать закон и требования корпоративных стандартов и инструкций;
- никогда не допускать возникновения ситуаций, которые имеют непрогнозируемые последствия;
- работать в команде;
- развивать лучшие взаимоотношения и взаимовыручку;
- качественно выполнять свои обязанности;
- отвечать за последствия своих решений;
- при возникновении проблемы искать решение, а не виновного;
- учиться у конкурентных корпораций и одерживать победу честно;
- почитать традиции ветеранов данной отрасли;
- помогать молодым профессионалам;
- уважать свободу, права, достоинства человека;
- развивать и поддерживать дух партнёрства в корпорации, а также со всеми заинтересованными сторонами.

Также весьма ярким примером является такая корпорация, как «Сбербанк» [11]. В этическом кодексе данной корпорации указывается, что кодекс предназначен для каждого члена команды «Сбербанка»: всех сотрудников Банка вне зависимости от занимаемой ими должности, а также членов наблюдательного совета, которые осуществляют контроль за соблюдением кодекса.

Кодекс «Сбербанка» устанавливает единые принципы деловой этики и делового поведения для всех компаний группы «Сбербанк», вне

зависимости от их месторасположения. Для обеспечения дружеской и в то же время самостоятельной работы компании группы «Сбербанк» могут разработать собственные этические кодексы, при условии, что будет соблюдена основа положений Кодекса и действующего в стране законодательства.

В корпоративно-этическом кодексе «Сбербанка» главными ценностями установлены:

- 1) профессионализм;
- 2) качественное выполнение поставленных задач;
- 3) совершенствование профессиональных навыков;
- 4) инициативность;
- 5) бережливость;
- 6) взаимное уважение;
- 7) доброжелательность;
- 8) открытость.

Соблюдение этических норм позволяет не только выстроить доверительные отношения между руководством и работниками, но и способствует эффективному развитию корпорации. Обеспечение прозрачности и открытости в управлении помогает созданию благоприятных условий труда, в которых работник сможет раскрыть и реализовать свой потенциал, тем самым обеспечив развитие корпорации.

В кодексе указано, что «Сбербанк» обязуется обеспечить своим работникам защиту от каких-либо форм дискриминации, указанных в законодательстве Российской Федерации, а также в нормах международного права. Если же работник считает, что его ограничивают в каких-либо правах, то он имеет право обратиться за защитой в наблюдательный совет по корпоративной этике.

Таким образом, проанализировав этические кодексы корпораций, можно сделать вывод о том, что для обеспечения успешного развития корпорации необходимо следовать условиям, которые носят рекомендательный характер. Условия успешного развития корпорации заключаются в следующем:

1. Быть честным и открытым по отношению ко всем членам коллектива.
2. Уважать своих коллег и оказывать помощь.
3. Быть толерантным и терпимым.
4. Быть чутким и тактичным.

5. Поддерживать взаимное доверие как внутри, так и вне корпорации.

6. Способствовать раскрытию потенциала своих подчинённых.

7. Создавать комфортную психологическую обстановку.

8. Относиться к человеку так, как бы хотелось, чтобы относились к тебе.

Наличие корпоративно-этического кодекса свидетельствует о том, что корпорация придерживается норм добросовестного ведения дел и доброжелательного отношения к своим сотрудникам. Создание данного кодекса предполагает налаженную систему мощной организационной культуры.

Раскрывая проблему стимулирования работника, необходимо отметить два основных вида стимулирования:

- материальное;
- нематериальное [8].

При разработке той или иной системы стимулирования работников перед корпорацией стоит нелёгкая задача по организации эффективной мотивации сотрудников на достижение их личных, а также коллективных целей. Если система стимулирования успешна, то данное условие приведёт не только к увеличению производительности труда, но и к большей удовлетворённости сотрудников корпорации от выполненной ими работы, что является нематериальным стимулированием. Руководство корпорации обязано обеспечить возможность работникам иметь престижную должность, обеспечить саморазвитие и самореализацию. Используя такой вид стимулирования, можно предоставить сотрудникам право участвовать в управлении коллективом, в принятии управленческих решений, в надзоре за соблюдением корпоративного этического кодекса корпорации.

Существует и обратная сторона медали, которая заключается в дисциплинарном наказании за несоблюдение корпоративного этического кодекса корпорации. Понятия корпоративного этического кодекса корпорации, как и ответственности за его нарушение не закреплено на законодательном уровне, вследствие этого, когда возникает вопрос, связанный с нарушением правил и принципов данного кодекса, приходится руководствоваться общими нормами права. Поэтому при создании и заключении коллективного договора необходимо чётко прописать, какие действия сотрудника являются дисциплинарным проступком, нарушающим кодекс этики.

Дисциплинарная ответственность работника является естественным и законным способом поддержания необходимых отношений в трудовом коллективе. Поэтому грамотно внедрённая корпоративная культура, а также система стимулирования позволят улучшить внутренние процессы в корпорации. Соблюдение этического кодекса корпорации обеспечит поддержку командного духа.

Безусловно, необходимо отметить тот орган в корпорации, в обязанности которого входит контроль за соблюдением этического кодекса корпорации. Примером может служить наблюдательный совет, который рассматривает нарушения работником положений этического кодекса корпорации, как его неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Наблюдательный совет в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и правилами корпоративного кодекса выносит вердикт о тех дисциплинарных взысканиях, которые могут быть применены к данному работнику [9. С. 11].

Если у работника возникает вопрос, связанный с применением правил рассматриваемого кодекса, и неуверенность в соответствии своих действий ему, он обязан обратиться в наблюдательный совет. При этом работнику гарантируется конфиденциальность информации и отсутствие преследования.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что корпоративная этика — это свод правил и норм, которые заключаются в виде общепринятых принципов и рекомендаций по созданию успешных корпоративных отношений. В настоящее время не у всех корпораций есть корпоративный этический кодекс или же он носит закрытый характер. Корпоративно-этический кодекс создаёт условия для наилучшей практики корпоративного управления, которая способствует достижению поставленных целей, а также эффективному развитию корпорации. Роль корпоративной этики должна составлять основу всей экономической деятельности корпорации, учитывая все входящие в неё уровни.

#### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации : принята 12 декабря 1993 г.
2. Веснин, В. Р. Корпоративное управление [Текст] : учебник / В. Р. Веснин, В. В. Кафидов. — М. : Инфра-М, 2017. — 272 с.
3. Иванова, Е. А. Корпоративные этические кодексы в управлении российскими компаниями [Электронный ресурс] / Е. А. Иванова. — URL: <http://cyberleninka.ru/>

article/n/korporativnye-eticheskie-kodeksy-v-upravlenii-rossiyskimi-kompaniyami (дата обращения 17.03.2017).

4. Конакова, О. В. К вопросу влияния организационной культуры на деятельность компании [Текст] / О. В. Конакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015. — № 1 (356). Управление. Вып. 10. — С. 62–67.

5. Ожегов, С. И. Словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. — 23-е изд., испр. — М. : Рус. язык, 1991. — 915 с.

6. Сафонов, К. Б. Этика профессий и корпоративный этос [Электронный ресурс] / К. Б. Сафонов. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/etika-professiy-i-korporativnyy-etos> (дата обращения 17.03.2017).

7. Чимитова, Д. Д.-Н. Обеспечение устойчивого развития современной корпорации [Электронный ресурс] / Д. Д.-Н. Чимитова. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-ustoychivogo-razvitiya-sovremennoy-korporatsii> (дата обращения 17.03.2017).

8. Виды стимулирования персонала [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.pmguide.info/2013/03/motivation-types.html> (дата обращения 02.04.2017).

9. ОАО «НОВАТЭК-Челябинск» [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.novatek74.ru> (дата обращения 02.04.2017).

10. ПАО «Сбербанк» [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.sberbank.ru/ru/about/today> (дата обращения 02.04.2017).

11. Принципы и нормы корпоративной этики [Электронный ресурс]. — URL: <http://lektsii.org/3-96758.html> (дата обращения 02.04.2017).

#### Сведения об авторах

**Нурисламова Екатерина Фанисовна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [nurislamova.katena@mail.ru](mailto:nurislamova.katena@mail.ru)

**Павлова Галина Геннадьевна** — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [galina.pavlova.7878@mail.ru](mailto:galina.pavlova.7878@mail.ru)

---

**E.F. Nurislamova, G.G. Pavlova**

#### **The Role of Corporate Ethics in Corporate Development**

The article discusses the definition of ethics, corporate ethics. Describe some of the ethical codes of corporations. Describes various types of incentives. Defines a problem related to the impact of corporate ethics on the development of the Corporation and discuss a possible solution to this problem.

**Keywords:** ethics, corporate ethics, code of ethics, Corporation, methods of stimulation of workers.

УДК 34.346

**М. А. Парфиненко, Г. Г. Павлова**  
Челябинский государственный университет

#### **ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ НА РАЗВИТИЕ КОРПОРАЦИИ**

Рассмотрены понятия корпорации и конфликта. Показаны этапы формирования конфликта и ситуации, в которых могут оказаться участники. Осуществлён поиск позитивных и отрицательных последствий возникновения конфликтных ситуаций. Поставлен вопрос о том, как можно разрешить конфликтную ситуацию.

**Ключевые слова:** корпорация, конфликт, этапы конфликта, позитивные и негативные стороны конфликта, пути разрешения конфликта.

В настоящее время источниками корпоративных конфликтов являются не только проблемы, которые зачастую связаны с личным характером, но и личные черты конфликтующих — вспыльчивость, устойчивые стереотипы, импульсивность, слабая информированность, взаимная неприязнь, зависть, агрессивность, неуважение себя как личности, невоспитанность. Однако избежать конфликтов невозможно. В связи с этим задача заключается в том, чтобы снизить их до минимума.

Следует отметить, что поведение людей в группе связано с климатом, формирующимся в организации. Под климатом понимается психологическое настроение коллектива, проявляющиеся в эффективности его деятельности [2].

Необходимо раскрыть такие понятия, как «корпорация» и «конфликт». Под понятием «корпорация» следует понимать предпринимательскую деятельность, которая предусматривает долевую собственность [3. С. 23]. В соответствии с толковым словарём Ушакова под понятием «конфликт» понимается столкновение двух или более разнонаправленных сил с целью реализации их интересов в условиях противодействия.

Раскрывая понятие «корпорации», необходимо обратить внимание на то, что, по мнению многих учёных, организация может считаться корпорацией в том случае, если:

1) в организации будут участвовать несколько лиц, что является теоретической возможностью конфликта;

2) несовпадение лиц, которые внесли вклад в уставной капитал, с теми лицами, которые ведут дела в организации [1. С. 8].

При этом следует отметить то, что Конституция РФ в ч. 1 ст. 34 закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для занятия предпринимательской деятельностью. Несколько лиц объединяются для коллективной предпринимательской деятельности. Их объединяет единая цель, что и связывает участников между собой. Несмотря на то что людей в корпорации объединяет одна цель, конфликты возникают очень часто.

Встаёт вопрос: Как у людей с одной целью складываются конфликты в корпорации? Например, Д. И. Дедов обращает своё внимание на то, что «наличие в обществе контролирующего акционера и миноритарных акционеров само по себе не предполагает возникновения конфликта интересов между ними, поскольку и те, и другие в результате объединения капитала объединены и общим интересом». В реальности всеединого интереса не удаётся обнаружить даже у представителей одной группы. Тут уже возникает психологический аспект. Люди выбирают для себя разные пути достижения целей, либо у каждого свой стимул. Создаются различные условия в корпорации, в силу которых возникает конфликт.

Особое внимание следует обратить на состав конфликта. В состав конфликта входят: его субъекты, то есть стороны, которые вовлечены в конфликт и имеют возможность влиять на участников и динамику развития конфликта, ресурс внутренний (интеллектуальные возможности, физические, материальные, ресурс времени и др.) и внешний ресурс (общественное мнение, СМИ). Важным для конфликта является взаимодействие сторон.

Также предметом конфликта являются ресурсы, потребности, ценности и статус, включая власть, которая в свою очередь может быть и ресурсом, и потребностью, и ценностью, и статусом [Там же. С. 35].

Следует отметить то, что в своём формировании конфликт проходит три этапа:

- 1) создание самой конфликтной ситуации;
- 2) открытая стадия конфликта, то есть взаимодействие участников конфликта;
- 3) завершение конфликта.

На этапе формирования конфликта складываются предпосылки

для инцидента и создаётся проблема. Первой попыткой решить проблему является конфликтная стадия. В момент столкновения нескольких точек зрения (интересов) конфликт обостряется либо идёт на спад. Завершением может стать проигрыш двух сторон либо перерастание в абсолютно иной конфликт. Также возможен этап взаимной уступки или разрешения противоречий (устранение причины возникновения конфликта).

Необходимо заметить, что участники конфликта могут оказаться в трёх ситуациях: «выигрыш-проигрыш», «проигрыш-проигрыш», «выигрыш-выигрыш». Третья ситуация маловероятна, поскольку при решении конфликтных ситуаций, даже при наличии компромисса, одна сторона выигрывает больше, чем другая.

Множество различных интересов делает невозможным существование корпорации, когда нет внутренней напряжённости и межгрупповых столкновений. Однако к конфликту нужно относиться не как к «злу», а как к неизбежному свойству абсолютно любой деятельности. Можно выделить позитивные и негативные черты конфликта:

Позитивные стороны конфликта	Негативные стороны конфликта
Объединение единомышленников	Препятствие к быстрым переменам
Выход эмоций	Подрыв доверия
Возникновение новых контактов с другими группами	Образование стрессовых ситуаций
Помогает разрешить проблему, которая возникла в корпорации	Отвлечение сотрудников организации от основной работы
Снятие социальной напряжённости	Возможность снижения производительности труда

Рассмотрев положительные и отрицательные стороны конфликта, можно предположить, что конфликт более сильно влияет на организационную структуру в корпорации и последствия конфликта разрешить непросто. Конфликты нужно пытаться предотвращать.

Важен тот факт, что устранение корпоративного конфликта путём его разрешения не всегда возможно. Конфликты неизбежны, и не допустить их при помощи правовой нормы нельзя. К наибольшим потерям приводят конфликтные ситуации: с местной администрацией, с общественными группами, с общественными организациями, конфликт бизнес-интересов компаний [3. С. 59].

Конфликт является естественным явлением жизни общества. Полностью устранить конфликт из жизни или корпорации невозможно. Но всё же можно попытаться предотвратить его. Данную проблему следует попытаться решать следующими способами:

1. Тщательно подготовить кадры управляющих и членов совета директоров компаний. Создание государственных программ для подготовки и повышения квалификации данных кадров по предотвращению конфликтных ситуаций. Если кадры компаний будут высококвалифицированными, то они смогут попытаться предотвращать конфликты или извлекать из них какую-либо выгоду.

2. Создание отдела в крупных корпорациях, который будет заниматься корпоративными спорами. Такой отдел может легко следить за наступающими внешними конфликтами, способными навредить организации. Для малых корпораций (численность сотрудников до 250 человек) это будет малоэффективно.

3. При помощи оптимального подбора и расстановки кадров, с учётом производственной сферы и индивидуальных качеств специалистов можно попытаться минимизировать конфликты.

#### Список литературы

1. Гайденок Шер, Н. И. Альтернативные механизмы разрешения споров как инструмент формирования благоприятной среды для предпринимательской деятельности (опыт России и зарубежных стран) [Текст] / Н. И. Гайденок Шер. — М. : Инфра-М, 2016. — 248 с.

2. Конакова, О. В. К вопросу влияния организационной культуры на деятельность компании [Текст] / О. В. Конакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015. — № 1 (356). Управление. Вып. 10. — С. 62–67.

3. Студеникин, Н. PR-защита бизнеса в корпоративных войнах. Практикум победителя [Текст] / Н. Студеникин. — М. : Альпина Паблишерз, 2014. — 386 с.

4. Филиппова, С. Ю. Корпоративный конфликт: возможности правового воздействия [Текст] / С. Ю. Филиппова. — М. : Рос. акад. правосудия, 2009. — 308 с.

#### Сведения об авторах

**Парфиненко Мария Андреевна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [msh\\_porfinenko@mail.ru](mailto:msh_porfinenko@mail.ru)

**Павлова Галина Геннадьевна** — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [galina.pavlova.7878@mail.ru](mailto:galina.pavlova.7878@mail.ru)

---

**M.A. Parfinenko, G.G. Pavlova**

#### **Effect of Corporate Conflicts on Corporation Development**

The article deals with the concepts of corporation and conflict. The stages of the formation of the conflict and the situation in which the participants may appear are considered. There is a search for positive and negative consequences of conflict situations. The question is raised as to how the conflict situation can be resolved.

**Keywords:** corporation conflict, stages of conflict, positive and negative sides of the conflict, ways of conflict resolution.

УДК 64.048

**И. Н. Плужникова, М. Я. Мосеева, Т. А. Коркина**

Челябинский государственный университет

#### **ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВРЕМЕНИ СТУДЕНТА**

По результатам исследования организации рабочего места, фотографии рабочего времени студентов и анкетирования был выявлен ряд недостатков. На основе применения технологии 5S предложена реорганизация рабочего места студента. С целью повышения эффективности использования времени студента предложены такие мероприятия, как наклейки Stickerkid, система учебных карточек.

**Ключевые слова:** рабочее время, рабочее место, фотография рабочего времени, система организации рабочих мест 5S, матрица Эйзенхауэра.

Организация труда — это мощный фактор повышения эффективности деятельности. Важнейшими аспектами организации труда являются рабочее место и рабочее время [3].

В процессе обучения у студентов формируются те необходимые качества и компетенции, которые в последующем помогут занять хорошие позиции на рынке труда, стать настоящими профессионалами и увеличить человеческий капитал. Настоящий профессионал должен грамотно построить свой рабочий процесс, а достигнуть этого результата можно с помощью рационально оборудованного рабочего места и организованного рабочего времени.

Объект исследования: студенты ЧелГУ факультета управления.

Предмет исследования: рабочее место и рабочее время студентов.

Исследование типичного рабочего места студента для выполнения самостоятельной работы показало, что основными недостатками являются нерациональное использование рабочего места, неудобное расположение стола, некомфортный стул, много посторонних вещей.

Вследствие этого у студента быстро нарушаются внимание и концентрация, возникают утомляемость и рассеянность, следовательно, снижается работоспособность и эффективность выполнения самостоятельных работ. У студента пропадает желание выполнять данную работу, он стремится оттянуть процесс выполнения работы, предпочитает заняться другими делами, вследствие которых возникают потери времени.

Для получения фактических данных о затратах рабочего времени проведена фотография рабочего (учебного) дня. Её результаты показали, что большая часть рабочего времени была потрачена на выполнение оперативной работы (40,6%), то есть большую часть дня студент занят в образовательном процессе. Также существенное количество времени студент затрачивает на дорогу до университета и домой (111 минут), при этом часто значительная доля рабочего времени тратится на опоздания и отвлечение на посторонние дела, такие как социальные сети, просмотр фильмов. Эти затраты времени составляют категорию потерь рабочего времени студента, которые в общей сложности за день составляют около 5 часов.

Проанализировав организацию рабочего места и структуру затрат рабочего времени студента, можно предложить следующие решения.

Согласно системе организации рабочих мест 5S все предметы определяем по категориям:

- немедленно утилизировать (посуда, косметичка, старый материал для занятия);
- перенести в место хранения (литературу поставить на полку);
- оставить на рабочем месте (канцелярские принадлежности, распечатанный материал поставить в папку с маркировкой «Важные бумаги») [2].

Рабочий стол распределяем на зоны, которые в свою очередь разделяем цветным скотчем, таким образом, чтобы слева на столе стояла настольная лампа, посередине стола располагался компьютер и конспекты, справа от компьютера справочный материал и информацион-

ная литература. Тем самым предметы упорядочены, категорированы и находятся в лёгкой доступности.

Для эффективного планирования рабочего времени студентам необходим инструмент для расстановки приоритетов. В качестве данного инструмента можно предложить матрицу Эйзенхауэра. Использовать этот инструмент необходимо ежедневно, причём стремиться к тому, чтобы квадрант «А: важные и срочные дела» всегда оставался пустым. В результате, можно избежать авралов, вовремя сдавать все текущие и экзаменационные работы и выявить у себя резервы рабочего времени, которые можно посвятить иным делам (просмотр фильмов, отдых), выполнив приоритетные [1].

Также необходимо расставлять дедлайны, то есть определять крайние сроки выполнения какой-либо работы, возможно, поставить их для себя чуть раньше, чем поставили их в университете, тогда точно не появится авралов и не придётся делать всё в последний день.

При изучении иностранных языков используются различные стикеры. Например, набор красочных наклеек Stickerkid для изучения английского языка Home, которые расклеивают по предметам для более эффективного и быстрого запоминания иностранных слов. Каждый студент может для себя разработать комплект таких же стикеров, но их содержание будет отражать некие напоминания о срочности выполнения какой-либо работы.

Данное решение будет особенно эффективно для тех, кто любит откладывать всё на последний день и в результате вообще забывает о сроках выполнения. Также поможет в расстановке приоритетов и эффективной организации рабочего времени студентов.

Практически 2 часа в день у студента уходит на дорогу до университета и домой. Фактически данный промежуток времени можно отнести к потерям рабочего времени студента. Для более эффективного использования этого промежутка времени можно разработать для себя систему карточек, содержащих краткое изложение материала по изучаемым дисциплинам.

Эти карточки можно брать с собой и ежедневно готовиться к текущим семинарским занятиям и предстоящим экзаменам. Это решение позволит превратить потери рабочего времени студента в полезное время. Оно является эффективным, поскольку, во-первых, информация будет запоминаться более быстро и, во-вторых, при таком рацио-

нальном использовании этого времени формируется дополнительный резерв времени, который можно потратить на иные важные дела.

Необходимо свести к минимуму время, затрачиваемое на действия, рассеивающие внимание и снижающие работоспособность во время выполнения самостоятельной работы (использование социальных сетей, просмотр развлекательных ток-шоу и др.).

Чтобы убедиться, что мероприятия по совершенствованию организации рабочих мест и рабочего времени эффективны, был проведён повторный анализ ФРВ. Он показал, что уменьшилось время на отдых, развлечения и личные надобности с 200 минут (3,5 часа) до 158 минут (~3 часа), это говорит о том, что освободившиеся 42 минуты можно потратить на личное развитие и формирование своего человеческого капитала.

Таким образом, благодаря предложенным мероприятиям повышается эффективность организации деятельности студента.

#### Список литературы

1. Киселёв, В. М. Категорийный менеджмент [Текст] : учеб. пособие / В. М. Киселёв, М. А. Николаева. — М. : Норма ; НИЦ Инфра-М, 2013. — 208 с.
2. Растимешин, В. Е. Упорядочение. Путь к созданию качественного рабочего места [Текст] : практ. пособие / В. Е. Растимешин, Т. М. Куприянова ; под ред. д-ра техн. наук В. Н. Шлыкова. — М. : Стандарты и качество, 2014. — 174 с.
3. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда [Текст] : учеб. пособие / А. И. Рофе. — 2-е изд. — М. : КноРус, 2014. — 224 с.

#### Сведения об авторах

**Плужникова Инна Николаевна** — студента 3-го курса Челябинского государственного университета. [pluinna96@mail.ru](mailto:pluinna96@mail.ru)

**Мосеева Мария Яковлевна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [moseeva-mariya@mail.ru](mailto:moseeva-mariya@mail.ru)

**Коркина Татьяна Александровна** — доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [kort2005@mail.ru](mailto:kort2005@mail.ru)

**I.N. Pluzhnikova, M.Ya. Moseeva, T.A. Korkina**

#### **About the Effectiveness of Workplace Organization and Use of Student' Time**

According to the study of the workplace and working time of the students was deficient. In the course of the project were the proposed activities for improvement of working time and place of the student, such as the reorganization of the workplace, stickers, the system cards.

**Keywords:** working time, working place, photo of the working time, the system of organization jobs, 5S, Eisenhower matrix.

УДК 658.58

**Д. Ю. Плысенко, В. Ф. Горшенин**  
Челябинский государственный университет

## **ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕМОНТНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОРНОГО ОБОРУДОВАНИЯ**

Изучена организационно-техническая система ремонтного обслуживания экскаваторов и автосамосвалов БелАЗ ООО «Восточно-Бейский разрез» на основе коэффициентов технической готовности и технического использования; проанализированы удельные затраты на ремонт и эксплуатацию техники. Были выявлены проблемы организационного и технического уровня.

**Ключевые слова:** организационно-техническая система, горное оборудование, ремонтное обслуживание, экскаваторы, автосамосвалы.

Эффективность функционирования предприятия и его экономический рост во многом зависят от совершенства управления и организации всех сторон его деятельности. В настоящее время всё чаще предприятия анализируют свои внутренние способности. Так как большая часть внутренних резервов формирует организационно-технический уровень производства, то очевидно влияние этого уровня предприятия.

В настоящее время в шахтах и карьерах используют различные виды горного, транспортного и обогащительного оборудования отечественного и зарубежного производства. Количественный рост парка оборудования сопровождается его качественным изменением — увеличением мощности, грузоподъёмности транспортных средств, созданием более безопасного, надёжного и ремонтпригодного оборудования, обладающего удобством в управлении и комфортностью.

Увеличение мощности оборудования обуславливает повышение требований к его надёжности. Это связано с тем, что при комплексной работе горных машин или поточной технологии горного производства поломка одной какой-либо детали приводит к простоя не одной машины, а всего комплекса, всей технологической линии, что наносит предприятию значительный материальный ущерб [1].

Длительная и надёжная работа горного оборудования возможна только при условии систематического и качественного проведения мероприятий по техническому обслуживанию и ремонту.

В качестве объекта исследования выбран ООО «Восточно-Бейский разрез», входящий в состав ООО «СУЭК-Хакасия».

Для оценки состояния организационно-технической системы был проведён анализ за 2014–2016 г. (табл. 1).

Таблица 1

**Показатели экскаваторов ООО «Восточно-Бейский разрез» за 2014–2016 гг.**

Месяц. Год	К <sub>ТИ</sub>	К <sub>ТГ</sub>	Функц. время, T <sub>ТОИР</sub> , ч	Всего T <sub>ТОИР</sub> , ч
01.14	0,73	0,86	149	359
02.14	0,79	0,91	76	224
03.14	0,81	0,93	59	197
04.14	0,78	0,91	116	277
05.14	0,72	0,90	105	238
06.14	0,64	0,77	420	628
07.14	0,77	0,92	134	271
08.14	0,66	0,83	382	525
09.14	0,72	0,88	275	382
10.14	0,74	0,90	245	337
11.14	0,80	0,93	141	221
12.14	0,80	0,92	99	263
<i>Среднее</i>	<i>0,75</i>	<i>0,89</i>	<i>183,42</i>	<i>326,83</i>
01.15	0,79	0,92	90,5	244
02.15	0,82	0,93	97,5	214
03.15	0,81	0,93	79,1	173
04.15	0,75	0,90	215	332
05.15	0,79	0,92	140	270
06.15	0,74	0,90	176	308
07.15	0,78	0,64	575	768
08.15	0,76	0,90	246	323
09.15	0,66	0,84	395	452
10.15	0,58	0,71	95	1010
11.15	0,79	0,91	72,8	264
12.15	0,71	0,84	282	479
<i>Среднее</i>	<i>0,75</i>	<i>0,86</i>	<i>205,33</i>	<i>403,08</i>
01.16	0,74	0,82	75,9	610,9
02.16	0,82	0,92	132	229,5
03.16	0,81	0,92	94,5	218,5

Окончание табл. 1

Месяц. Год	К <sub>ТИ</sub>	К <sub>ТГ</sub>	Функц. время, T <sub>ТОИР</sub> , ч	Всего T <sub>ТОИР</sub> , ч
04.16	0,80	0,92	170	308,5
05.16	0,80	0,91	259	368
06.16	0,74	0,85	290	550
<i>Среднее</i>	<i>0,79</i>	<i>0,89</i>	<i>170,23</i>	<i>380,90</i>

Анализ был основан на таких показателях, как коэффициент технического использования и технической готовности:

$$K_{ТИ} = \frac{T_{но}^{\Phi}}{T_{но} + T_{ТОИР}}, \quad (1)$$

где  $T_{но}^{\Phi}$  – среднее функциональное время наработки между отказами, ч;  
 $T_{но}$  – среднее календарное время наработки между отказами, ч;  
 $T_{ТОИР}$  – среднее календарное время нахождения машины в системе технического обслуживания и ремонта, ч;

$$K_{ТГ} = \frac{T_{раб}}{КФВ}, \quad (2)$$

где  $T_{раб}$  – общее время работы экскаватора (по отчётности предприятия), ч;

КФВ – календарный фонд времени рассматриваемого периода, ч.

$$K_{ТИ\text{сред}} = 0,77. \quad K_{ТГ\text{сред}} = 0,88.$$

Резерв, обусловленный системой технического обслуживания и ремонта, определяется с использованием коэффициента технической готовности:

$$P_{ТОИР} = 1 - K_{ТГ}. \quad (3)$$

Резерв, обусловленный системой производственной эксплуатации, определяется по следующей формуле:

$$P_{ПЭ} = K_{ТГ} - K_{ТИ}. \quad (4)$$

$$P_{ТОИР} = 1 - K_{ТГ} = 1 - 0,88 = 0,12 = 12\%;$$

$$P_{ПЭ} = K_{ТГ} - K_{ТИ} = 0,88 - 0,77 = 0,11 = 11\%.$$

Для практического применения полученных резервов были определены компоненты организационного и технического уровней (табл. 2) [2].

Уровень организационно-технической системы можно определить через коэффициент эффективности использования времени экскаваторов в системе технического обслуживания и ремонта, который равен

$$K_{ЭИВ}^{ТОИР} = \frac{T_{ТОИР}^{\Phi}}{T_{ТОИР}}, \quad (5)$$

где  $T_{ТОИР}^{\Phi}$  – функциональное время технического обслуживания и ремонта (определяется на основе хронометражных наблюдений), ч.

$T_{ТОИР}^{\Phi}$  и  $T_{ТОИР}$  примем как средние значения за 2014–2016 г.:

$$K_{ЭИВ}^{ТОИР} = \frac{T_{ТОИР}^{\Phi}}{T_{ТОИР}} = \frac{186}{370} = 0,5.$$

Аналогичный анализ был проведён в ООО «Восточно-Бейский разрез» в 2013 г. (рис. 1). Полученные результаты показали, что на предприятии существуют серьёзные проблемы, так как уровень организационно-технических условий находился в зоне неудовлетворительных. Однако были выявлены резервы для повышения уровня работоспособности оборудования в размере 66 %, после чего провели совершенствование этой системы.

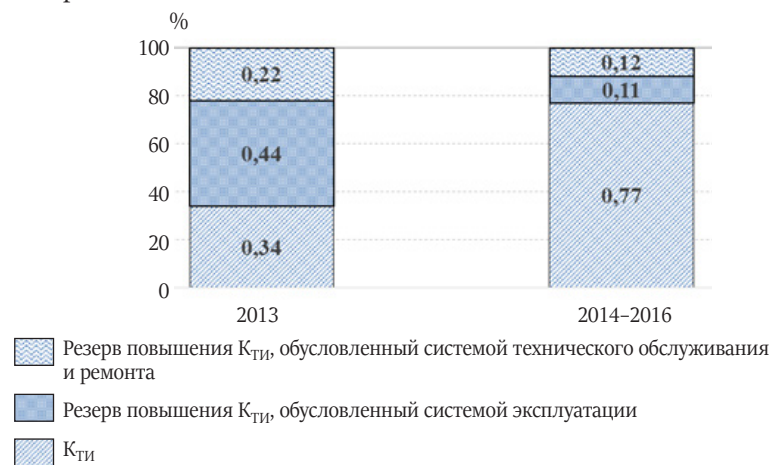


Рис. 1. Сравнение коэффициента технического использования до и после совершенствования организационно-технического уровня ремонтного обслуживания

Таблица 2  
Характеристика условий технического обслуживания и ремонта экскаваторов ООО «Восточно-Бейский разрез»

Уровень условий	Технические условия	$K_{ЭИВ}^{ТОИР}$	Организационные условия	$K_{ЭИВ}^{ТОИР}$
Целевой	1. ППР по техническому состоянию экскаваторов. 2. Техническое состояние экскаваторов контролируется техническими средствами. 3. Ремонт осуществляется специализированными подразделениями	0,20–0,83	1. Работа подготовлена. 2. Работа по стандарту на все операции. 3. Полная ответственность за техническое состояние экскаваторов	0,31–0,83
Удовлетворительный	1. ППР по нормативу наработки с обезличиванием агрегатов, узлов, деталей. 2. Техническое состояние экскаваторов контролируется по факту наработки. 3. Ремонт осуществляется в основном специализированными подразделениями	0,18–0,75	1. Работа в основном подготовлена. 2. Работа по стандарту на основные операции. 3. Высокая ответственность за техническое состояние экскаваторов	0,24–0,66
Неудовлетворительный	1. ППР по нормативу наработки с частичным обезличиванием агрегатов, узлов, деталей. 2. Техническое состояние экскаваторов контролируется на основе личного опыта работников. 3. Ремонт частично осуществляется специализированными подразделениями	0,12–0,46	1. Работа частично подготовлена. 2. Работа по нормированному наряд-заданию. 3. Средний уровень ответственности за техническое состояние экскаваторов	0,16–0,45
Неприемлемый	1. Техническое состояние экскаваторов контролируется нерегулярно. 2. Аварийно-восстановительный ремонт без обезличивания агрегатов, узлов, деталей. 3. Ремонт осуществляется хозяйственным способом	0,08–0,36	1. Работа подготовлена аврально. 2. Работа по ненормированному наряд-заданию 3. Ответственность за техническое состояние экскаваторов отсутствует	0,08–0,25

Полученные значения за 2014–2016 гг. свидетельствуют о том, что организационно-технический уровень ООО «Восточно-Бейский разрез» сейчас можно охарактеризовать как удовлетворительный. Следовательно, справедливо сделать вывод о том, что выявленные до 2014 г. резервы были успешно вовлечены в производство предприятия.

В работе также были проанализированы удельные затраты на эксплуатацию и ремонт экскаваторов и автосамосвалов БелАЗ за 2014–2016 г. (рис. 2, 3).

Таким образом, коэффициенты технической готовности и технического использования говорят о большой нагрузке на оборудование, однако при такой интенсивности использования не созданы необходимые организационные условия для их эксплуатации и ремонта. Из-за отсутствия должного внимания к организационному фактору увеличивается частота поломок и, следовательно, растут затраты на ремонт и эксплуатацию. На рис. 4 представлена структура отказов деталей автосамосвалов БелАЗ, которая показывает, что 36% всех отказов случаются из-за некачественной организационной системы.

На данный момент на предприятии остро стоит вопрос о том, как найти баланс между коэффициентами технической готовности и тех-

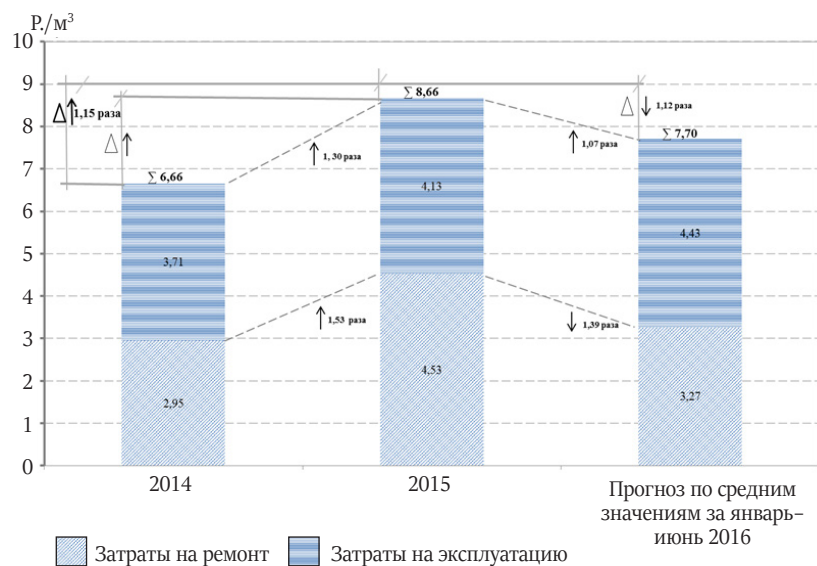


Рис. 2. Удельные затраты на ремонт и эксплуатацию экскаваторов ООО «Восточно-Бейский разрез» за 2014–2016 гг.

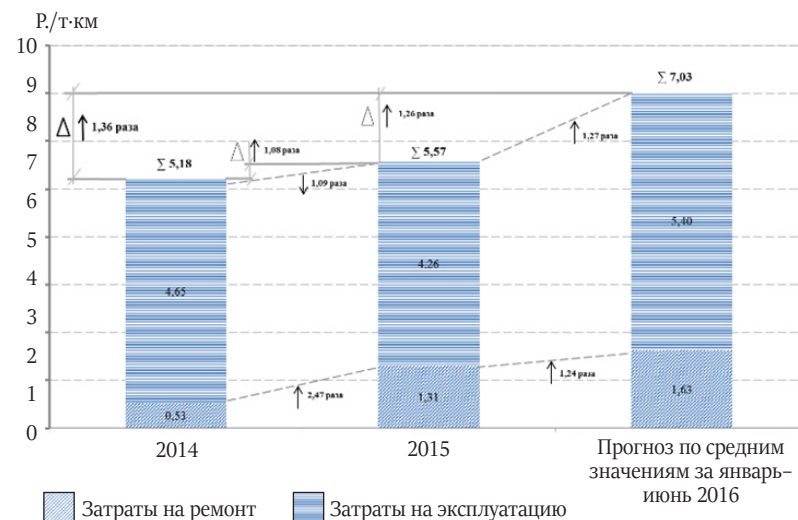


Рис. 3. Удельные затраты на ремонт и эксплуатацию автосамосвалов БелАЗ ООО «Восточно-Бейский разрез» за 2014–2016 гг.



Рис. 4. Структура причин поломок деталей автосамосвалов БелАЗ

нического использования и затратами на ремонт и эксплуатацию. Необходимо подобрать такой уровень коэффициентов, при котором затраты будут оптимальны для предприятия, иначе стремление к идеальному их значению будет сопровождаться нецелесообразными денежными вложениями.

#### Список литературы

1. Коркина, Т. А. Методический подход к планированию организационно-экономического развития производственных подразделений угольного разреза

[Текст] / Т. А. Коркина, Т. И. Федоркевич // Новое слово в науке: перспективы развития : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. / редкол. : О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары : Интерактив плюс, 2016. — С. 164–171.

2. Оценка возможности повышения уровня работоспособности экскаваторов-мехлопат в ООО «Восточно-Бейский разрез» [Текст] / В. Л. Козьмин, В. В. Кузванов, И. В. Марьясов, В. А. Хажиев // Технологическое оборудование для горной и нефтегазовой промышленности : сб. науч. тр. — Екатеринбург : УГТУ, 2012. — С. 366–370.

Сведения об авторах

**Плысенко Дарья Юрьевна** — студентка 4-го курса Челябинского государственного университета. [dplysenko@mail.ru](mailto:dplysenko@mail.ru)

**Горшенин Виктор Фёдорович** — кандидат физико-математических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. [vigor@csu.ru](mailto:vigor@csu.ru)

**D.Yu. Plysenko, V.F. Gorsheni**

### **Problems of Organizational and Technical Provision of Repairs Service of Mining Equipment**

The article contains an analysis of the organizational and technical system of maintenance of excavators and dump trucks of BelAZ LLC “East-Beiskiy cut”, based on the coefficients of technical readiness and technical use. The article also analyzed the specific costs for the repair and operation of this equipment. Problems of organizational and technical level were identified.

**Keywords:** organizational and technical system, mining equipment, repairs service, excavators, dump trucks.

УДК 332.1(063)

**И. А. Рудниченко, Т. Ю. Лушникова**  
Челябинский государственный университет

### **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В УПРАВЛЕНИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ**

С позиций экономического и социологических подходов рассматривается развитие государственно-частного партнёрства в управлении государственной собственностью региона. Обосновывается необходимость использования кластеров в создании продуктов с высокой добавленной стоимостью — объектов интеллектуальной собственности. Предлагается механизм реализации кластерной политики на региональном уровне в сфере малого и среднего предпринимательства.

**Ключевые слова:** управление, собственность, государственно-частное партнёрство, кластер, механизм.

Для решения задач, стоящих перед системой управления государственной собственностью, необходимо, чтобы её функционирование осуществлялось на основе принципов системности, учёта внешней среды, эффективности использования ресурсов, приоритета долгосрочных целей, скользящего планирования. Исходя из этих принципов необходимо сформулировать основные положения, которые следует учитывать при управлении государственной собственностью [2. С. 57].

Распространённым пониманием сущности управления государственной и региональной собственностью, в упрощённом смысле, являются приватизация и аренда. Во многих научных источниках рассматриваются различные аспекты и способы приватизации, аренды, управления ценными бумагами и т. д.

Основные методы управления собственностью:

- использование имущественной казны;
- приватизация объектов государственной собственности;
- акционирование объектов, находящихся в собственности субъекта Федерации;
- купля-продажа объектов собственности в регионе, организация аукционов, конкурсных торгов;
- аренда имущественных объектов, предоставление объектов в лизинг;
- предоставление объектов региональной собственности в концессию;
- лицензирование прав пользования объектами региональной собственности;
- использование регионального имущества как объект залога;
- участие в имущественных операциях на территории региона нерезидентов, иностранных юридических лиц;
- организация независимой оценки стоимости недвижимости в регионе [3. С. 298–299].

Иногда исследователи обращают внимание на природу собственности и функцию государственной собственности как экономической основы исполнения властью своих задач.

Основной целью управления региональной собственностью должно быть развитие налоговой базы в регионе и, как следствие, в муниципальных образованиях.

Экономика регионов России сегодня имеет чёткую специализацию и зависит от крупных, как правило, промышленных предприятий, являющихся крупнейшими налогоплательщиками. Для преодоления такой зависимости, диверсификации региональной экономики и формирования условий реализации политики устойчивого развития необходимо делать акцент на развитии малого и среднего бизнеса.

Перспективным и действенным экономическим механизмом поддержки малого и среднего бизнеса в регионе является формирование территориальных кластеров.

Развитие территориальных кластеров и реализация эффективной кластерной политики в России рассматривается в качестве одного из условий повышения конкурентоспособности отечественной экономики и интенсификации механизмов частно-государственного партнёрства [4. С. 135].

Государственно-частное партнёрство является уникальным механизмом сочетания решения экономических и социальных задач развития. Применение данного механизма в кластерной политике представляется перспективным направлением оживления депрессивных и монопрофильных территорий.

В России наибольший опыт реализации кластерной политики имеют власти московского региона (г. Москва и Московская область). На основе анализа их опыта предлагается механизм реализации задач кластерной политики на региональном уровне в сфере малого и среднего предпринимательства, с учётом механизма государственно-частного партнёрства (таблица) [4. С. 144].

**Механизм реализации задач кластерной политики на региональном уровне в сфере малого и среднего предпринимательства**

Задача кластерной политики	Механизм реализации задачи
Формирование системы управления кластерной политикой	Определение органов государственной власти, обеспечивающих реализацию кластерной политики. Распределение задач, полномочий, ответственности, порядка принятия решений, их исполнения и контроля
	Применение принципов проектного управления. Формирование регионального проектного офиса

Задача кластерной политики	Механизм реализации задачи
Совершенствование нормативно-правовой и распорядительной базы	Разработка предложений по совершенствованию действующего законодательства, интеграции кластерного подхода в разрабатываемые нормативно-правовые акты
Определение приоритетных направлений для формирования и развития кластеров малых и средних предприятий	Выявление перспективных направлений для формирования и развития кластеров малых и средних предприятий и определения приоритетов
	Анализ возможностей реализации кластерного подхода экономического развития всех муниципальных образований региона
	Ежегодный мониторинг развития кластерных комплексов
Формирование инфраструктуры кластерного развития	Формирование проектных офисов, отвечающих за конкретное муниципальное образование
	Определение организаций, обеспечивающих организационное сопровождение реализации кластерной политики в сфере малого и среднего предпринимательства, и наделение их ресурсами, полномочиями и ответственностью
	Реализация проектов государственно-частного партнёрства
Поддержка самоорганизации малых и средних предприятий и инициирование совместных (кластерных) проектов	Информационная и консультационно-методическая поддержка
	Предоставление региональных гарантий, залогов
	Реализация лизинговых проектов регионом
Работа с населением по формированию предпринимательской культуры и поддержке проектов кластерного развития муниципального образования	Встречи должностных лиц органов местного самоуправления, депутатов регионального и федерального уровня, авторитетных общественных деятелей с местным населением и предпринимательским сообществом. Работа со средствами массовой информации муниципального уровня

Перспективным направлением развития государственно-частного партнёрства в управлении региональной собственностью является поддержка проектов, создающих объекты интеллектуальной собственности. Интеллектуальный продукт характеризуется высокой

добавленной стоимостью и при современных возможностях информационных, телекоммуникационных технологий относительной лёгкостью сбыта.

Сложностью реализации государственно-частных проектов и кластеров, основанных на создании объектов интеллектуальной собственности, является ограниченная база в муниципальных образованиях работников, способных создавать продукт высокого интеллектуального уровня. При этом не следует понимать под интеллектуальным продуктом только высокие технологии или технические разработки, а под кластерами, создающими такой продукт, — наукограды.

В каждом муниципальном образовании исторически сложились предпосылки для определённого экономического вида деятельности. Этот тезис подтверждается п. 2 ст. 1 Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»: «Местное самоуправление в Российской Федерации — форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, — законами субъектов Российской Федерации, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учётом исторических и иных местных традиций» [5].

Продуктом высокого интеллектуального уровня могут являться продукты питания нового поколения, переработанные природные ресурсы, центры обучения русскому языку как иностранному с функциями перевода (например, опыт такой специализации представлен на Мальте) и т. д.

Таким образом, с позиций экономического подхода развитие государственно-частного партнёрства в управлении региональной собственностью необходимо реализовывать в образовании кластеров и в создании продуктов с высокой добавленной стоимостью — объектов интеллектуальной собственности (уникальные товары, услуги).

С точки зрения социологического подхода необходимо рассматривать сущность государственно-частного партнёрства и управление региональной собственностью как систему мер и механизмов обеспечения развития социальной инфраструктуры региона.

Социальная сфера — это стабильное потребление товаров и услуг жизнеобеспечивающего, коммунального, медицинского, фармацевтического, транспортного и т. д. характера. При этом она определяет уровень качества жизни населения и стабильности политического режима.

Задача региональных органов власти создавать кластеры в муниципальных образованиях с реализацией проектов государственно-частного партнёрства, направленных на создание и/или модернизацию объектов социальной инфраструктуры. Только такой подход может обеспечить поддержку реализации экономических проектов со стороны населения.

Социологический подход в определении направлений развития государственно-частного партнёрства в управлении региональной собственностью раскрывается и через проведение социологического анализа состояния региона по широкому спектру показателей. Такой анализ позволит выявить острые социальные проблемы и поможет определить перечень мер для нивелирования негативного социального явления или ситуации.

Вопросы трудоустройства, качества коммунальных услуг и содержания жилья, транспортной инфраструктуры, доступности и качества медицинской помощи, образования и культуры, качества работы правоохранительных органов — всё это и рассматривается в качестве базы определения направлений развития государственно-частного партнёрства в управлении региональной собственностью с учётом разграничения полномочий и возможности межбюджетного сотрудничества [1].

В заключение отметим, что определение направлений развития государственно-частного партнёрства в управлении региональной собственностью в каждом субъекте Российской Федерации должно основываться на местных реалиях: предпринимательской культуре, готовности населения поддерживать реализацию проектов, уровня развития инфраструктуры (рыночной и социальной) и т. д.

#### Список литературы

1. Головихин, С. А. Конкурентоспособность экономики регионов России [Текст] : монография / С. А. Головихин. — Челябинск : Центр науч. сотрудничества, 2012. — 356 с.
2. Силаев, Н. О. Управление государственной собственностью в региональном аспекте (на примере Московской области) [Текст] / О. Н. Силаев // Экон. анализ: теория и практика. — 2011. — № 15. — С. 54–57.

3. Кочеткова, С. А. Концептуальная модель управления региональной собственностью [Текст] / С. А. Кочеткова // *Соврем. проблемы науки и образования*. — 2012. — № 2. — С. 292–300.

4. Новые технологии государственного управления в зеркале канадского и российского опыта [Текст] : монография / под ред. А. М. Марголина, П. Дуткевича. — М. : Моск. город. ун-т упр. Правительства Москвы, 2013. — 272 с.

5. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : Федерал. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016).

#### Сведения об авторах

**Рудниченко Ирина Александровна** — аспирант кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [irchar@mail.ru](mailto:irchar@mail.ru)

**Лушниковая Татьяна Юрьевна** — кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [t.lushnikova@list.ru](mailto:t.lushnikova@list.ru)

---

**I. A. Rudnichenko, T. Yu. Lushnikova**

#### **DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF STATE-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE MANAGEMENT OF REGIONAL PROPERTY**

In the article, from the standpoint of economic and sociological approaches, the development of public-private partnership in the management of the state property of the region is considered. The necessity of using clusters in creating products with high added value — objects of intellectual property — is substantiated. A mechanism is proposed for implementing cluster policy at the regional level in the sphere of small and medium-sized businesses.

**Keywords:** management, property, public-private partnership, cluster, mechanism.

УДК 338(47–2)

**Т. В. Рябухина, В. А. Грищук**  
Челябинский государственный университет

#### **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН**

Рассматриваются различные подходы к определению понятия «социальная защита», отмечаются основные элементы, необходимые для построения эффективной системы социальной защиты населения.

**Ключевые слова:** социальная защита, социальная поддержка.

Социальная защита населения является важной составляющей социальной политики любого государства. По мнению В. П. Антропова, социальная защита — это совокупность институтов и мероприятий, направленных на защиту индивидуумов и социальных групп от социальных рисков, которые могут привести к полной или частичной потере экономической самостоятельности и социального благополучия [1]. Система социальной защиты населения включает в себя: социальное обеспечение; социальное страхование; социальную помощь. Основными принципами социальной защиты населения являются гуманность, социальная справедливость, адресность, комплексность, обеспечение прав и свобод личности. Необходимость совершенствования системы социальной защиты населения вызвана переходом к рыночным отношениям в обществе. Выделяют основные цели социальной защиты населения: 1) избавление от абсолютной нищеты; 2) оказание материальной помощи населению в экстремальных условиях; 3) содействие адаптации социально уязвимых групп населения к условиям рыночной экономики.

Одним из элементов социальной защиты населения в кризисных условиях являются социальная помощь, обеспечение в денежной или натуральной форме, в виде услуг или льгот, предоставляемых с учётом социальных гарантий, законодательно установленных государством; совокупность социальных услуг, медико-социальная, социально-экономическая, социально-бытовая, социально-психологическая, социально-педагогическая и иная поддержка человека со стороны государственных и негосударственных структур в период его кризисного состояния, в сложных жизненных ситуациях. Оказание государственной социальной помощи осуществляется в виде денежных выплат и натуральной помощи. Социальная помощь осуществляется за счёт местных органов власти, предприятий, внебюджетных и благотворительных фондов в целях оказания адресной помощи нуждающимся категориям граждан.

Состав системы социальной защиты населения включает в себя следующие подсистемы: субъекты социальной защиты; формы и виды социальной защиты граждан; органы социальной защиты населения; программы социальной защиты населения, в том числе программы адресной социальной помощи, представляющие собой систему мероприятий организационного, экономического, социально-психологи-

ческого и иного характера с указанием сроков реализации и ответственных исполнителей.

Граждан, нуждающихся в социальной защите, можно разделить на пять основных групп. К первой группе относят трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте. В её состав входят безработные и незанятые граждане, беженцы и вынужденные переселенцы в трудоспособном возрасте. Вторая группа объединяет нетрудоспособных граждан в трудоспособном возрасте. К числу таких граждан относятся инвалиды и лица, имеющие профессиональное заболевание. Третью группу представляют граждане в возрасте младше трудоспособного, в том числе дети-инвалиды; дети из многодетных и неполных семей; дети-сироты; иные категории детей, нуждающихся в социальной защите. Четвёртая группа включает в свой состав лиц старше трудоспособного возраста, в том числе одиноких престарелых граждан, пенсионеров по возрасту, инвалидов и участников Великой Отечественной войны. К пятой группе относятся иные граждане, нуждающиеся в социальной помощи, в том числе малообеспеченные.

Важной частью социальной защиты являются органы социальной защиты населения. Под органом социальной защиты населения понимается созданное в установленном порядке образование, характеризующееся определёнными задачами, функциями, структурными особенностями и соответствующей компетенцией. В соответствии с действующим законодательством в России функционирует система социальных служб, основанных на различных формах собственности. Именно по критерию форм собственности можно определить три основные группы органов социальной защиты населения. Первая группа — это государственные социальные службы, являющиеся собственностью Российской Федерации или субъектов Российской Федерации и находящиеся в их ведении. Во вторую группу входят муниципальные организации социальной защиты и социального обслуживания населения, находящиеся в ведении органов местного самоуправления и представляющие собой муниципальный сектор социальной защиты населения. К третьей группе относятся государственные службы социальной защиты и социального обслуживания, основанные на формах собственности, не относящихся к государственной и муниципальной.

Можно сказать, что структура системы социальной защиты обширна и включает ряд компонентов. Это социальное обеспечение, социальное страхование, социальная помощь, социальные льготы и гарантии, социальная работа, социальная поддержка, реабилитация и адаптация. Важными элементами этой системы являются такие виды деятельности, как самозащита и самопомощь, а также система социального контроля за осуществлением функционирования социальной защиты. Особенностью структуры социальной защиты является то, что её элементы одновременно являются социальными институтами и основными функциями данной системы. Наличие устойчивых связей и взаимодействие структурных компонентов системы социальной защиты имеет большое значение для относительно самостоятельного устойчивого её функционирования.

Важная роль в системе социальной защиты принадлежит социальным стандартам и нормативам на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. На современном этапе выделяют две основные функции в системе государственной социальной защиты: социальные выплаты и системы социального обслуживания одиноких, престарелых, инвалидов и других подобных категорий, основанные на принципе заботы государства о социально уязвимых членах общества и социальной благотворительности.

В то же время социальная защита должна распространяться на все категории населения через систему социальных гарантий. Систему государственных минимальных стандартов составляют взаимосвязанные государственные минимальные социальные стандарты в области: оплаты труда; пенсионного обеспечения; образования; здравоохранения; культуры; социального обслуживания; жилищно-коммунального обслуживания. Основными видами социального обеспечения являются: пенсии по старости, инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет, социальные пособия по безработице, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, многодетным и одиноким матерям, на детей, инвалидам с детства и др.; содержание и обслуживание детей, престарелых и инвалидов в стационарных учреждениях; профессиональное обучение, трудовое устройство инвалидов, протезно-ортопедическая и медико-социальная помощь, льготы и преимущества инвалидам, медико-социальная экспертиза и реабилитация и др.

Функции социального обеспечения выполняют различные государственные органы, министерства, ведомства, службы и учреждения социальной защиты и негосударственные учреждения. Это организационная структура социального обеспечения. Экономическую основу социального обеспечения составляют государственный бюджет и социальное страхование. Выплаты по социальному страхованию производятся из страховых фондов, образуемых за счёт отчислений на социальное страхование. Они взимаются как с предприятий — работодателей, так и с трудящихся. Государственные вложения осуществляются за счёт средств из федерального и местного бюджетов. Фонды социального обеспечения и источники формирования устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Важной тенденцией в управлении социальной сферой на муниципальном уровне, отмечает Е. А. Колесник, является поиск оптимального набора полномочий, закреплённых за данным уровнем власти в стране. Органы местного самоуправления продолжают оставаться самой близкой к народу властью. Через муниципальную социальную политику реализуются как собственные полномочия местного самоуправления, так и переданные на муниципальный уровень государственные полномочия в сфере социальной защиты населения. Реализация переданных полномочий подконтрольна государству и предполагает их финансирование через предоставление субвенций [2. С. 47].

Таким образом, социальная защита населения является важнейшей составной частью любого цивилизованного государства. Развитие социальной защиты населения тесно связано с экономическим положением страны. В нашей стране это развитие в будущем должно стать отлаженной системой социального обеспечения, помогающей людям удовлетворять их социально-экономические и духовные потребности в условиях рыночных отношений.

#### Список литературы

1. Антропов, В. В. Социальная защита в странах Европейского союза [Текст] : учеб. для вузов / В. В. Антропов. — М. : Экономика, 2014. — 271 с.
2. Колесник, Е. А. Современные тенденции в управлении отдельными отраслями социальной сферы Российской Федерации [Текст] / Е. А. Колесник // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2016. — № 6 (388). Экон. науки. Вып. 53. — С. 44-50.

Сведения об авторах

**Рябухина Татьяна Владимировна** — магистрант 1-го курса Челябинского государственного университета. *tania0201956@gmail.com*

**Гришук Владимир Андреевич** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. *vova\_303@mail.ru*

---

**T.V. Ryabukhina, V.A. Grishchuk**

#### **Peculiarities of Forming and Development of the Social Protection System of Various Categories of Citizens**

The article analyzes the notion of “social protection”, examines various approaches to its definition, notes the basic elements necessary to build an effective system of social protection of the population.

**Keywords:** social protection, social support.

УДК 659.3

**А. А. Сейвальд, Д. Х. Саликов**  
Челябинский государственный университет

#### **МЕТОДЫ МАНИПУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫМ СОЗНАНИЕМ ПОСРЕДСТВОМ СМИ**

Рассмотрены понятие и характеристика манипуляции общественным сознанием посредством СМИ. Выделены основные методы и приведены примеры манипулирования общественным сознанием через СМИ.

**Ключевые слова:** *манипулирование, средства массовой информации, общество, реклама, связи с общественностью.*

Манипуляция — один из способов психологического воздействия на личность или группу, направленный на достижение манипулятором своих целей (вне зависимости от последствий для объекта манипуляции) путём незаметного для объекта манипуляции его подталкивания к осуществлению желаемых манипулятором проявлений активности, как правило, не совпадающих с изначальными намерениями объекта манипуляции [1].

Манипуляцию люди используют в том случае, когда они уверены в неудаче того или иного действия. Практически все люди, даже те,

которые до конца не понимают, что такое манипуляция, сами того не осознавая, довольно часто используют этот психологический приём для достижения своих целей. Например, капризы детей зачастую можно отнести к манипуляции.

К манипулированию общественным сознанием в СМИ часто прибегают политики. Они используют психологические методы презентации материала, что приводит к искажению психосоциальной реальности. Вместо фактов и документов СМИ распространяют ничем не подкреплённые отзывы, мнения, оценки, что в результате нарушает восприятие целостного образа действительности. В большинстве случаев общественное сознание формируется через способность освоения окружающей среды посредством чувств, а не логики и рациональности.

Рассмотрим несколько методов манипулирования общественным сознанием через СМИ. Следует отметить, что все эти способы работают и в обычной жизни (в общении индивидов друг с другом и т. д.).

Первый метод — это принцип первоочерёдности.

Данный метод основан на свойстве человека принимать на веру ту информацию, которая поступила в сознание первой. Более достоверная информация, которую мы получаем позже, очень часто на подсознании вызывает у нас недоверие. Это происходит потому, что нам очень сложно изменить изначально сформировавшееся мнение.

Этот метод успешно используется в политических технологиях, когда в адрес конкурента (посредством СМИ) засылается некий компромат. Политический деятель начинает оправдываться, тем самым у избирателей формируется негативное мнение о нём. Причём уже в данном случае идёт воздействие на массы путём распространённых в обществе стереотипов о том, что, если кто-то оправдывается — значит виноват.

Второй метод — «очевидцы событий».

Это довольно распространённый метод, который применяется, когда нужно добиться через воздействие на аудиторию определённых целей: находят так называемые очевидцы событий, которые с необходимой искренностью сообщают заблаговременно переданную им манипуляторами информацию, выдавая её за свою собственную.

Имена «очевидцев» зачастую скрываются якобы в целях конспирации или же называются ложные. Этот метод вызывает у индивида накал чувств и эмоций, в результате которых психика ослабевает, и способна пропустить информацию, не подтвердив её достоверность.

Третий метод — «образ врага».

Подобный метод манипулирования зачастую наиболее успешный, так как путём искусственного создания угрозы и вследствие этого накала страстей массы уже как бы изначально погружаются в состояние, схожее с изменённым состоянием сознания, в результате чего ими легче управлять, так как исполнение приказов исходит из собственной безопасности индивидов. Параллельно формируется положительный имидж представителей властей, что способствует приемлемости со стороны властей любых действий.

В советские времена ложно формируемый образ врага позволял значительную часть ВВП расходовать на оборонное ведомство, тем самым создавая в стране дефицит определённых товаров для населения.

Четвёртый метод — смещение акцентов.

Данный метод характеризуется тем, что происходит некое сознательное смещение акцентов в подаваемом аудитории материале, когда что-то не совсем желательное для манипуляторов переносится на второй план, а не совсем важная информация предоставляется аудитории как главная новость.

Пятый метод — «лидеры мнений».

В этом методе манипуляции массовым сознанием происходят исходя из распространённого убеждения между манипуляторами, что при совершении каких-либо действий покупательного или подражательного характера индивиды ориентируются на так называемых лидеров мнений. В качестве лидеров мнений могут выступать различные фигуры, ставшие авторитетными для определённой категории населения.

Чаще всего для отдельных категорий аудитории существуют свои лидеры мнений. Например, для кого-то может стать авторитетом какой-нибудь знаменитый спортсмен, для кого-то поп-певец или рок-музыкант, для кого-то писатель.

Известно, что подобную форму манипулирования достаточно активно используют и в СМИ, и в обычной жизни. В период выборов эта форма становится наиболее желанна для манипуляторов, когда известные актёры, писатели и музыканты, поспешно принятые в ту или иную партию, рекомендуют голосовать исключительно за неё [2].

Рассмотрим несколько примеров манипулирования через метод «лидеры мнений».

В одной из последних рекламных работ голливудский актёр Лиам Нисон снялся в рекламе LG TV, приуроченной к спортивному мероприятию Super Bowl-2016. Съёмки проходили под руководством сына знаменитого режиссёра Ридли Скотта — Джейка. Сам режиссёр стал продюсером видеоролика, назвав его «динамичным короткометражным фильмом».

За год до этого Лиам Нисон уже снимался в рекламе, приуроченной к финальному матчу чемпионата Национальной футбольной лиги. Тогда американский актёр сыграл своего персонажа из фильма «Заложница» и представил зрителям мобильную игру Clash of Clans. Роллик собрал больше 100 миллионов просмотров и стал самым популярным видео на YouTube по итогам 2015 г. В конце января — до Суперкубка — игра Clash of Clans находилась на 38-м месте среди самых скачиваемых приложений на iPhone. Однако 1 февраля, в день футбольного матча, игра поднялась до 29-го места, а в середине февраля оказалась на 24-й строке.

В российских СМИ тоже очень часто рекламодатели обращаются к известным личностям. В 2008 г. банк «ВТБ 24» привлёк актрису Чулпан Хаматову, дирижёра Владимира Спивакова, телеведущего Александра Маслякова, тренера по фигурному катанию Татьяну Тарасову и некоторых других узнаваемых лиц в свою рекламную кампанию «Российские знаменитости — клиенты “ВТБ 24”». Руководители компании отметили, что спрос на услуги данного банка повысился.

Однако использование знаменитостей в рекламе не всегда может нести положительный характер. Например, в случае несоответствия имиджа звезды и рекламируемого продукта. Представители автомобильной марки Buick пригласили принять участие в своей рекламной кампании самого известного в мире гольфиста Тайгера Вудса. Богатейший спортсмен мира, владелец яхты за 20 млн долл. и части острова за 40 млн долл., ездил в рекламе на автомобиле среднего класса. В результате доверие к данным обстоятельствам рекламодателям вызвать не удалось. В 2008 г. представители General Motors, производящей Buick, заявили об окончании рекламного контракта с Вудсом. В 1999 г. (на момент подписания контракта со спортсменом) компания продала около 400 тыс. машин. К 2007 г. ежегодные продажи марки Buick упали до 185 791 шт. Эксперты признали, что в GM, скорее, должны были

сделать гольфиста лицом Cadillac — в такую рекламу поверило было гораздо больше американцев [3].

Важно не забывать, какого результата вы хотите добиться, приглашая авторитетную личность. Также следует понимать, соответствует ли статус или сможет ли соответствовать «звезда» той или иной рекламируемой продукции. Неправильно подобранная авторитетная личность может негативно повлиять на имидж марки, привести в неё нежелательные ассоциации. Также важно понимать, что звёзды — тоже люди и не застрахованы от попадания в разного рода курьёзные истории. Это риск, который всегда присутствует в работе со знаменитостями.

В заключение можно отметить, что в наши дни СМИ являются основным источником информации. Нужно стараться ограждать себя от пагубного воздействия СМИ, чтобы сохранить своё психическое состояние. Этого можно достичь посредством минимизирования просмотра новостей, рекламы и следует научиться критически осмысливать поступающую информацию [4].

#### Список литературы

1. Козлова, А. В. Психология манипулирования [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / А. В. Козлова. — URL: <http://fictionbook.ru/static/trials/08/63/81/08638152.a4.pdf> (дата обращения 3.04.2017).
2. Научно-популярный психологический портал [Электронный ресурс]. — URL: <http://psychojournal.ru> (дата обращения 3.04.2017).
3. Бизнес, технологии, идеи, модели роста [Электронный ресурс]. — URL: <https://vc.ru> (дата обращения 3.04.2017).
4. Саликов, Д. Х. «Цветные» государственные перевороты на постсоветском пространстве как угроза национальным интересам Российской Федерации [Текст] / Д. Х. Саликов // Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сб. науч. тр. VIII регион. науч.-практ. конф. — Челябинск : Энциклопедия, 2014. — С. 287-296.

#### Сведения об авторах

**Сейвальд Алина Андреевна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [up1022014@gmail.com](mailto:up1022014@gmail.com)

**Саликов Демьян Хамитович** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления факультета управления Челябинского государственного университета. [demca@mail.ru](mailto:demca@mail.ru)

---

A.A. Seyvald, D.Hk. Salikov

### Methods of Manipulating Public Opinion within the Media

In article the concept of manipulation of public opinion, discusses the characteristics of manipulation through the media. Also highlights techniques and examples of manipulation through the media.

**Keywords:** manipulation, media, society, advertising.

УДК 338.46

**Д. А. Синицких, В. Ф. Злоказов**  
Челябинский государственный университет

### РАЗВИТИЕ ФРАНЧАЙЗИНГА В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

Дана оценка развития франчайзинга в сфере туризма и гостеприимства. Проведён анализ деятельности российских предприятий. Предложена программа развития франчайзинга в сфере туризма и гостеприимства.

**Ключевые слова:** *франчайзинг, сфера гостеприимства, франшиза, туризм, франчайзер.*

С каждым годом франчайзинг набирает всё большие обороты в сфере бизнеса. В России за последние три года, по данным специалистов Европейской ассоциации франчайзинга, рынок франчайзинга увеличился на 98%. Однако, по неофициальной статистике, бизнес по франшизе пополняет российский ВВП всего лишь на 1%, в отличие, например, от США, где этот показатель достигает 10% прироста [1]. Это свидетельствует о том, что франчайзинг в России хотя и развивается, но на данный момент ещё не приобрёл значительной величины и в этой сфере ещё есть куда стремиться.

Известно, что франчайзинг представляет собой схему работы бизнеса, в которой одна организация (франшизодатель) передаёт другой организации или физическому лицу (франшизополучателю) право на продажу товаров и услуг.

Франшизополучатель подписывает договор, согласно которому ему нужно продавать эти товары или услуги по строго установленным

правилам, установленным головной компанией. За соблюдение правил франшизодателя франшизополучатель может использовать бренд головной компании и зарабатывать на нём деньги. Это и наименование компании, и репутация, и имидж, и товары, и услуги, и маркетинговые стратегии, и рекламные кампании. Для крупных корпораций франчайзинг в непростое кризисное время может стать решением финансовых проблем, небольшим же фирмам франчайзинг даёт уникальную возможность построить свой бизнес под защитой сильного бренда.

На данный момент в России франчайзинг практикуется отдельно по сфере туризма и сфере гостеприимства. Для того чтобы получить информацию в полном объёме по всем сферам нужно пройти немалое количество сайтов. Для того чтобы франчайзинг получил своё развитие, мы предлагаем программу по содружеству между сферами гостеприимства и туризма, которая будет заключаться в том, что компании смогут организовывать между собой сеть с помощью франшиз. Главным преимуществом такого содружества будет взаимодействие между начинающими компаниями и возможность создания бизнеса своей сети в сфере гостеприимства и туризма. Такие сети будут сотрудничать друг с другом с самого начала, организуя тем самым сеть, в которой каждый предприниматель будет обмениваться со своими партнёрами клиентами и совместно создавать клиентскую базу. Поддерживаться и продвигаться данная программа будет через сайт. На сайте будут представлены разные компании, которые предлагают франшизу с готовым бизнес-планом и полной окупаемостью.

Кроме того, в России не существует закона, непосредственно регулирующего франчайзинговую деятельность и, соответственно, нет контролируемой базы данных, в которой можно было бы узнать о количестве фирм, работающих по франшизе [2]. При помощи же такого содружества будет намного проще контролировать франчайзинговую деятельность и продвигать её среди будущих предпринимателей.

Франчайзинговое содружество предполагает наличие сайта, на котором будут размещаться все объявления о франшизе, сроках, документах и условиях, на которых франчайзер сможет её получить.

Также на сайте будет представлена возможность консультации: консультанты подробно расскажут о преимуществах франчайзинга и смогут определиться со сферой деятельности.

Размещение на сайте своей франшизы для франчайзера будет платным. Размер оплаты будет зависеть от срока пребывания на сайте, с возможностью скидок в зависимости от продолжительности этого срока.

На сайте все категории будут подробно представлены. Можно будет подобрать фильтры по цене и сроку окупаемости. Также на главной страничке будут представлены 5 самых интересных решений для организации своей сети.

В качестве наглядного примера представим список возможных франчайзинговых предложений в разных сферах.

Туристические компании:

Golden trip, «ИТС Генезис», «Наши люди», «Мастер отдыха», «Натали Турс», Malina Tours, Coral Travel, «ВЕЛЛ», «Магазин горящих путевок», TEZ TOUR, «Дискавери групп», «Клуб путешествий “Крылья”», «Каприз», «Интурист», «Магазин путешествий», «Горячие туры», «1001 Тур», E&A family club.

Гостиницы, хостелы и отели:

Гостиницы «9 Ночей», «Подушкин», «Квартирофф»; хостелы NICE, «Хостелы РУС», Bear Hostels, «Лайк Хостел», Artist Hostel, HD Hostel, Compass Hotels, «Мариинский хостел»; отели «Ателика», Golden Tulip, «Отрада», Orea Hotels, Accord Hotels, Hilton Worldwide; отели-хостелы «Друзья»; гостиницы, отели и хостелы «Уютный дом».

Спа-салоны, фитнес-центры и рестораны:

Спа-салоны BAVOR BEAUTY SPA, ROYAL THAI, MEDI SPA TECHNOLOGY, KAMI-SPA, «Академия красоты и гармонии», салон маникюра и пидикюра «ПИЛКИ»; фитнес-клуб Gold's Gym, FitStudio, World Class, «Планета фитнеса», Slimclub; японский ресторан Sushi Love; бар-ресторан «Контакт-бар»; рестораны Grill Hous, «Восточный базар», пивные рестораны «Гамбринус», «Козловица».

Таким образом, по нашему мнению, на данный момент отсутствует оптимальная система связи между франшизодателем и франшизополучателем в сфере туризма и гостеприимства, вследствие чего считаем, что российскому рынку на данный момент требуются такие проекты как, туристическое содружество, которое позволит в полной и доступной форме представить все франчайзинговые предложения.

## Список литературы

1. Жигарь, О. В. Об особенностях реинжиниринга бизнес-процессов [Текст] / О. В. Жигарь // Наука XXI века: проблемы, поиски, решения : материалы XL науч.-практ. конф., Миасс, 22 апреля 2016 г. — Миасс, 2016. — С. 176–181.

2. Камшилов, С. Г. Тенденции развития современных информационных технологий в производственной и сервисной сферах [Текст] / С. Г. Камшилов // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сб. науч. тр. VII регион. науч.-практ. конф., Челябинск, 28 марта 2013 г. — Челябинск : Энциклопедия, 2013. — С. 139–144.

## Сведения об авторах

**Синицких Дарья Алексеевна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. *anyutka-sinickih@mail.ru*

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

---

**D.A. Sinitskikh, V.D. Zlokazov**

## Development of Franchising in the Field of Tourism and Hospitality

The article gives an assessment of the development of franchising in the sphere of tourism and hospitality. The analysis of activity of the Russian enterprises is carried out. The program of development of franchising in sphere of tourism and hospitality is offered.

**Keywords:** franchising, hospitality, franchise, tourism, franchisor.

УДК 330.1

**С. М. Соколова, В. Д. Волосатов**  
Челябинский государственный университет

## ЗАРПЛАТОЁМКОСТЬ ВВП РОССИИ

Выявлены позиции, которые Россия занимает среди развитых стран по разным показателям (по паритету покупательной способности, официальному обменному курсу, децильному коэффициенту).

**Ключевые слова:** зарплатоёмкость ВВП, оплата труда, российская экономика, производительность труда.

Под зарплатоёмкостью ВВП подразумевается доля оплаты труда в балансе всех финансовых и материальных потоков в стране, а оплата труда — это очень значимая доля в ВВП, потому что она воспроизводит

человеческий капитал и определяет платёжеспособный спрос потребителя как драйвер экономики [1; 2].

Утверждается, что зарплатоёмкость российской экономики сопоставима с развитыми странами (рис. 1) [3].

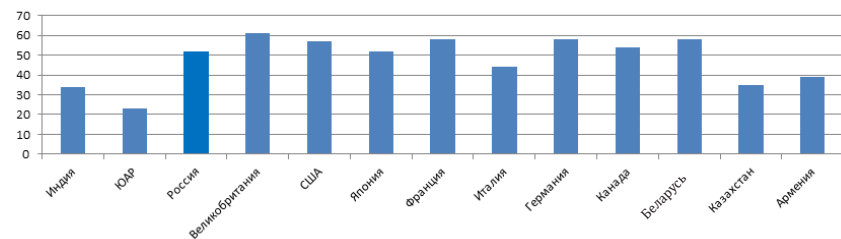


Рис. 1. Сопоставимость зарплатоёмкости российской экономики с экономиками некоторых других стран, %

Низкий уровень оплаты труда в России обусловлен отставанием в производительности труда. Если сравнить разницу в зарплатах между Россией и развитыми странами (по паритету покупательной способности), то она окажется сопоставимой с разницей в производительности труда.

Однако при учёте дополнительных обстоятельств становится ясно, что требование опережающего роста оплаты труда обосновано [4]:

Во-первых, зарплата в России низка и не позволяет наёмным работникам жить на уровне мировых стандартов качества жизни. Зарплата в России в 2–3 раза ниже, чем в развитых странах, если сравнивать по паритету покупательной способности (ППС), и в 3–6 раз ниже, если сравнивать по официальному обменному курсу (рис. 2, 3).

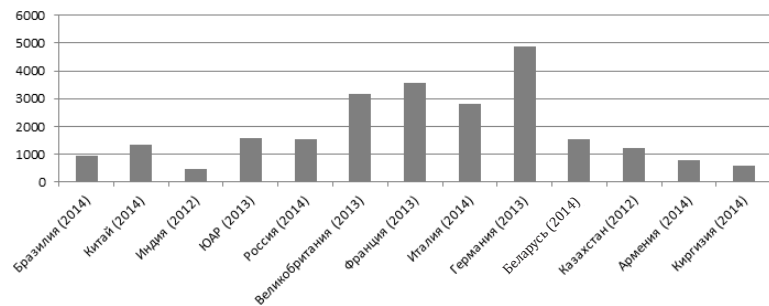


Рис. 2. Средняя зарплата в отдельных странах мира по ППС, долл. (по данным МОТ и Всемирного банка)

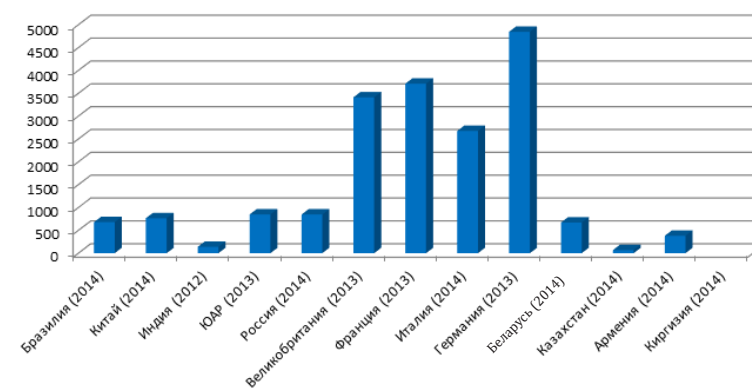


Рис. 3. Средняя зарплата в отдельных странах мира по официальному обменному курсу, долл. (по данным МОТ и Всемирного банка)

Во-вторых, в России явно имеется потенциал перераспределения зарплатных ресурсов в пользу трудящегося большинства. В нашей стране весьма высок уровень социального расслоения. Децильный коэффициент (отношение доходов 10% самых богатых к 10% самых бедных) составляет примерно 14 (рис. 4).

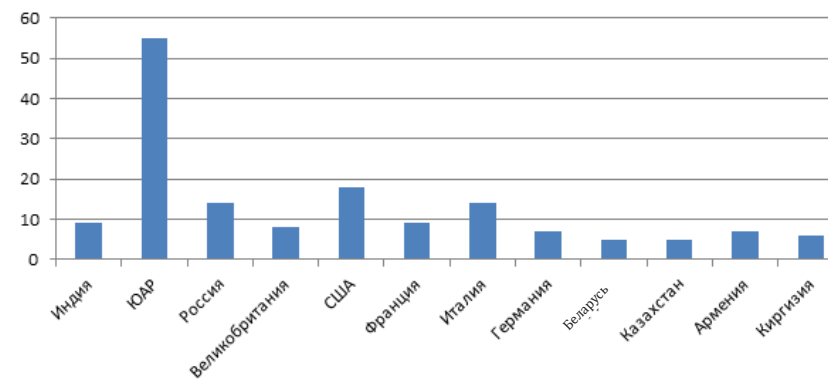


Рис. 4. Децильный коэффициент в странах мира, % (по данным Всемирного банка)

Это значит, что средний уровень зарплат не отражает реальных доходов большинства наёмных работников. В средний показатель попадают и мизерные зарплаты рабочих, и сверхвысокие зарплаты топ-менеджеров. Если ограничить безудержное потребление верхов, можно было бы увеличить зарплаты обычных работников даже

без повышения зарплатоёмкости ВВП, за счёт одного только перераспределения.

В-третьих, следовало бы выяснить, каким вообще должна быть оптимальная доля оплаты труда в ВВП в России. Такое соотношение выявлено и составляет 64 %.

Таким образом, имеющийся на данный момент показатель 52 % (с учётом скрытой оплаты труда) меньше целевого. Это значит, что расходы на зарплаты не только могут, но и должны быть увеличены опережающими темпами по сравнению с производительностью труда. И это вовсе не означает критическое снижение рентабельности и конкурентоспособности предприятий. В случае инновации производств издержки могут снижаться, даже несмотря на увеличение оплаты труда, благодаря повышению эффективности технологий и сокращению иных производственных расходов.

#### Список литературы

1. Головихин, С. А. Конкурентоспособность экономики регионов России [Текст] : монография / С. А. Головихин. — Челябинск : Центр науч. сотрудничества, 2012. — 356 с.
2. Головихин, С. А. Конкурентоспособность российских регионов: рейтинговая оценка [Текст] / С. А. Головихин, А. И. Валетов // *Фундамент. исслед.* — 2015. — № 3. — С. 157–161.
3. Дягтев, А. С. Зарплата и производительность труда [Электронный ресурс] / А. С. Дягтев. — URL: <http://rusrand.ru/analytics/zarplata-i-proizvoditelnost-truda> (дата обращения 13.04.2017).
4. Иванов, И. Г. Зарплатное самоедство [Текст] / И. Г. Иванов // *Российский налоговый портал.* — URL: [taxpravo.ru/analitika/statya-72071-zarplatnoe\\_samoedstvo](http://taxpravo.ru/analitika/statya-72071-zarplatnoe_samoedstvo) (дата обращения 13.04.2017).

#### Сведения об авторах

**Соколова Светлана Михайловна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [svetochka\\_sokolova\\_1995@mail.ru](mailto:svetochka_sokolova_1995@mail.ru)

**Волосатов Виктор Дмитриевич** — доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. [volosatov450@yandex.ru](mailto:volosatov450@yandex.ru)

---

#### **S.M. Sokolova, V.D. Volosatov** **Wage-to-GDP ratio in Russia**

The article is devoted to wage-to-GDP ratio in Russia. This article marked that Russia is among the developed countries according to various indicators (PPP, official exchange rate, by decile ratio).

**Keywords:** wage-to-GDP ratio, wages, Russian economy, labour productivity.

**Ю. А. СТЕПАНОВА, Е. Н. ЕФИМЕНКО**  
Челябинский государственный университет

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ РЕГИСТРАЦИЯ НЕДВИЖИМОСТИ

Освещены изменения в сфере государственного учёта недвижимости и регистрации прав на недвижимое имущество, которые вступили в силу с 1 января 2017 г. в связи с принятием Федерального закона от 13 июля 2015 г. № 218-ФЗ «О государственной регистрации недвижимости».

**Ключевые слова:** государственная регистрация, недвижимость, новый закон.

Регистрация права собственности на недвижимость — это необходимая процедура, определённая законом и призванная подтвердить переход права собственности на квартиры, дома, дачи, участки земли и иное недвижимое имущество от одного лица к другому.

С такой процедурой при регистрации прав на недвижимость встречался хотя бы раз в жизни каждый гражданин, не говоря уже о юридических лицах и индивидуальных предпринимателях. В соответствии с п. 1 ст. 8.1 Гражданского кодекса РФ в случаях, предусмотренных законом, права, закрепляющие принадлежность объекта гражданских прав определённому лицу, ограничения таких прав и обременения имущества (права на имущество) подлежат государственной регистрации. Государственная регистрация осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Такой порядок установлен Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 122-ФЗ «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним». Именно на замену ему пришёл новый Закон.

1 января 2017 г. вступил в силу Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 218-ФЗ «О государственной регистрации недвижимости», который полностью изменил сферу государственного кадастрового учёта недвижимости и регистрации прав и сделок с недвижимым имуществом [2].

Причиной принятия данного закона стали двойное правовое регулирование учётно-регистрационной сферы недвижимости, сложная процедура регистрации недвижимости, необходимость заявителя для постановки недвижимости на государственный кадастровый учёт и регистрации прав на недвижимое имущество обращаться в государ-

ственный орган, расположенный исключительно по месту нахождения недвижимого имущества, хранение сведений, составляющих данные реестров, в бумажном виде, что зачастую приводит к утрате или искажению сведений, а также отсутствие чёткой ответственности регистрирующего органа [4].

Всё это привело к необходимости принятия нового закона, который позволил упростить процедуру регистрации:

*Регистрация государственной недвижимости стала удобнее.*

В настоящее время регистрация прав и кадастровый учёт — это разные процедуры. Многие граждане часто совершают операции с недвижимостью, для которых требуются обе процедуры. Создание Единого реестра недвижимости позволяет одновременно подать заявления на регистрацию прав и кадастровый учёт, что экономит время граждан и делает операции с недвижимостью более удобными.

Также с января 2017 г. можно сдавать документы на регистрацию прав и кадастровый учёт объектов недвижимости в любом офисе приёма-выдачи документов, и неважно, где расположен объект, находящийся в собственности гражданина. Так, если земельный участок расположен в Волгограде, а гражданин проживает в Москве, совсем не обязательно ехать в Волгоград, чтобы подать документы на регистрацию права собственности, а нужно будет обратиться в любой удобный офис приёма-выдачи документов. Немаловажно, что услугу можно получить в электронном виде, то есть не выходя из дома.

При недостаточности времени предоставляется возможность забрать документы после проведения регистрации права собственности, гражданину доставят готовые документы в любое удобное место и время. Для этого необходимо при подаче заявления указать в нём способ получения «курьерская доставка». Данная услуга является платной.

*Намного быстрее, что облегчило некоторые условия.*

Вступление в силу нового закона упрощает процесс оформления документов на недвижимость и значительно экономит время заявителя. В регистрирующий орган нужно подать одно заявление и одновременно в течение 10 дней будут выполнены и кадастровый учёт, и регистрация прав. Если заявитель захочет получить одну из услуг Росреестра, то на регистрацию прав уйдёт не более 7 дней, а на постановку на кадастровый учёт — не более 5 дней.

Также сведения из Единого реестра недвижимости при принятии закона предоставляются быстрее. Если необходима выписка об объекте недвижимости, можно получить её в течение трёх дней вместо пяти.

*И самое главное, регистрация государственной недвижимости стала надёжнее.*

Все записи Единого реестра недвижимости хранятся в надёжной электронной базе данных, с высокой степенью безопасности, многократным резервным копированием, которые повышают уровень защиты сведений. Таким образом, Росреестр укрепляет гарантию зарегистрированных прав, минимизирует угрозу мошенничества и снижает для граждан и предпринимателей риски операций на рынке недвижимости.

В новом законе говорится о том, что свидетельство о праве собственности не выдаётся. Кадастровый учёт, регистрация возникновения и перехода права подтверждаются выпиской из Единого реестра недвижимости, а регистрация договора или иной сделки — специальной регистрационной надписью на документе о сделке.

*Однако при множестве появившихся плюсов присутствуют и минусы, некоторые моменты станут сложнее.*

1. Увеличен перечень оснований для приостановления осуществления кадастрового учёта и государственной регистрации прав. В ст. 26 Закона о недвижимости закреплено 55 оснований. При этом вызывает опасение возможность «широкого» применения такого основания приостановления осуществления кадастрового учёта и регистрации прав, как непредставление (непоступление) документов (сведений, содержащихся в них), запрошенных органом регистрации прав по межведомственным запросам (подп. 5 п. 1).

Можно получить отказ по причине непредставления в Росреестр информации по межведомственным запросам не из-за отсутствия сведений как таковых, а из-за того, что уполномоченный орган не представил соответствующих сведений в установленный законом срок.

Законом о недвижимости также предусмотрено, что в случае если в течение срока приостановления не устранены причины, которые препятствуют осуществлению государственного кадастрового учёта и (или) государственной регистрации прав, то в осуществлении государственного кадастрового учёта и (или) государственной регистрации прав отказывается, то есть расширяется и перечень оснований для отказа.

2. Сокращены сроки регистрационных действий, при этом сроки для приостановки увеличены. Сроки приостановления осуществления государственной регистрации и кадастрового учёта прав теперь составляют:

- три месяца — по решению государственного регистратора (за исключением отдельных оснований, для которых предусмотрены иные сроки приостановления);
- шесть месяцев — по инициативе заявителя. При этом в Законе о недвижимости уточнено, что по заявлению приостановление возможно только один раз.

Государственная регистрация прав на данный момент по решению государственного регистратора может быть приостановлена на один месяц, а по инициативе заявителя — на три месяца.

3. Закон, который действует в настоящее время, не предусматривает условий, при которых документы у заявителя не будут приняты. Также существует причина, по которой в приёме документов могут отказать, она закреплена в Законе о недвижимости. Такой причиной является невозможность установить либо подтвердить личность заявителя.

4. Закон о недвижимости предусматривает, что если пакет документов отправляется по почте, все документы из данного пакета должны быть заверены у нотариуса, иначе заявление не будет рассмотрено. На сегодняшний момент немного проще: нужно заверить у нотариуса только подпись гражданина на заявлении.

5. Нет гарантий неприкосновенности зарегистрированного права: нужно прекратить практику истребования недвижимости у добросовестного владельца (приобретателя) во всех случаях, а пострадавшей стороне только выплачивать возмещение. Наш реестр продолжает сохранять условие о том, что зарегистрированное право может быть оспорено. Можно сказать, что оно может быть оспорено всегда. То есть нет ситуации, когда зарегистрированное право — это действительно объективно существующее неоспоримое право. То есть полагаться на него в гражданском обороте всё равно нужно с оглядкой на оспоримость. В пример можно привести Англию, там каждый может внести запись в реестр в отношении недвижимости. Если по истечении 12 лет никто не оспорил, то право становится «вечным», «неоспоримым». Такие действия и создают стабильность гражданского оборота [3].

Закон о государственной регистрации предусматривает ответственность регистрирующего органа за упущения в работе. Так, следует наказание за необоснованный отказ в приёме документов, волокиту, технические ошибки в записях единого реестра недвижимости, необоснованный отказ в предоставлении сведений из единого реестра недвижимости и т. д. (ч. 1 ст. 66 нового Закона о регистрации). Ущерб, причинённый регистрирующим органом в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей, будет покрыт в полном объёме за счёт казны (ч. 2 ст. 66 нового Закона о регистрации). Предусмотрена возможность взыскания Росреестром выплаченных сумм у непосредственных виновников нарушения, если они есть — кадастрового инженера, органа местного самоуправления и т. д.

Таким образом, новый закон регистрации недвижимости, вступивший в силу с 1 января 2017 г., предусматривает отчётливые основания возникновения ответственности, регламентированный порядок возмещения убытков органами государственной власти, органами местного самоуправления и иными лицами, которые наделены полномочиями осуществлять государственный кадастровый учёт недвижимости, государственную регистрацию прав и сделок с недвижимым имуществом.

В заключение хотелось бы сказать, что новый закон «О государственной регистрации недвижимости» вносит кардинальные изменения в сферу поставки недвижимости на государственный кадастровый учёт и регистрации прав на недвижимое имущество. Благодаря нововведениям, которые указаны в новом законе, учётно-регистрационная процедура стала понятнее, проще, а затраты и время заявителей будут максимально минимизированы.

#### Список литературы

1. Новый закон о регистрации недвижимости [Электронный ресурс] / И. Харламова. — URL: <https://www.eg-online.ru/article/330840/> (дата обращения 03.04.17).
2. О государственной регистрации недвижимости : Федерал. закон от 13 июля 2015 г. № 218-ФЗ.
3. Саликов, Д. Х. Административные реформы в Великобритании на рубеже веков [Текст] / Д. Х. Саликов // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2014. — № 2 (331). Управление. Вып. 9. — С. 121–124.
4. Регистрация недвижимости по-новому: как это будет? [Электронный ресурс] / В. Тимошенко. — URL: <http://www.garant.ru/article/649894/> (дата обращения: 03.04.2017).

Сведения об авторах

**Степанова Юлия Александровна** — студентка 1-го курса Челябинского государственного университета. *yulia.stepanova5@mail.ru*

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

**Yu.S. Stepanova, E.N. Efimenko**

### State Registration of Real Estate

The article is devoted to changes in the sphere of state registration of property and registration of real estate rights, which entered into force on 1 January 2017 in connection with the adoption of the Federal law from July 13, 2015 No. 218-ФЗ "On state registration of real estate".

**Keywords:** state registration, real estate, new law.

УДК 334.021:334.7

**Е. В. СУБАЧЕВ, О. В. КОНАКОВА**  
Челябинский государственный университет

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Исследован вопрос взаимодействия органов государственной власти Челябинской области и бизнеса. Проанализирована консолидированная статистика по проектам государственно-частного партнёрства, рассмотрены ключевые сферы и отрасли реализации проектов, обозначены перспективы развития государственно-частного партнёрства в регионе.

**Ключевые слова:** *государственно-частное партнёрство, органы государственной власти, взаимодействие с бизнесом, региональная инфраструктура, Челябинская область.*

Развитие в России государственно-частного партнёрства и муниципально-частного партнёрства в последние годы даёт регионам отличные возможности поиска дополнительных источников финансирования в лице частных партнёров для решения социально значимых проблем. По данным на 2016 — начало 2017 г. Челябинская

область в рейтинге регионов по развитию государственно-частного партнёрства находится лишь на 36-м месте. Для сравнения: Свердловская область — 20-е место, Тюменская область — 18-е, Пермский край — 21-е [4]. Основной спад государственно-частного партнёрства в Челябинской области пришёлся на 2014–2015 гг. — 61-е место, за которым последовал подъём до 31-го в 2015–2016 гг. [1–3]. В динамике место Челябинской области в общем рейтинге по уровню развития государственно-частного партнёрства выглядит следующим образом (рис. 1).

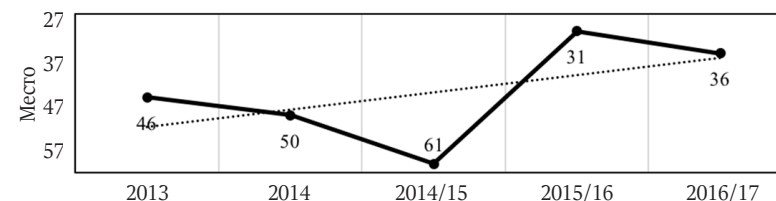


Рис. 1. Положение Челябинской области в рейтинге регионов Российской Федерации по уровню развития государственно-частного партнёрства

Реальный опыт реализации проектов государственно-частного партнёрства на территории области уже существует. За последние три года в рамках государственно-частного партнёрства было заменено 116 неэффективных котельных, что позволило сократить ежегодные расходы бюджета на 211 млн р. За три года на замену и реконструкцию неэффективных котельных направлено 1,5 млрд р. частных инвестиций, из областного бюджета — 916 млн р. [7].

Для более подробного анализа текущей ситуации стоит обратиться к базе проектов платформы поддержки инфраструктурных проектов. Стоит учитывать, что данная база не включает в себя абсолютно все проекты государственно-частного партнёрства, которые реализуются на территории Челябинской области, однако содержит большое количество консолидированной информации по проектам государственно-частного и муниципально-частного партнёрства.

Итак, по состоянию на май 2017 г., на территории Челябинской области актуально 62 проекта, все из них, за исключением одного (контракт жизненного цикла), реализуются в форме концессионного соглашения. Общая стоимость проектов — 1 591 млн р., срок реализации варьирует от 1 до 25 лет, средний срок реализации — 8 лет [6].

Структура проектов по стадиям реализации представлена на рис. 2.

Половина проектов (31) находятся на стадии эксплуатации, это означает, что на вновь созданном объекте или комплексе объектов основного капитала проектов на текущий момент уже производится хозяйственная деятельность. 48 % проектов (30) прошли документационно-конкурсную стадию и перешли к стадии реализации. Лишь 1 проект находится на предынвестиционной стадии — осуществляется поиск инвесторов.



Рис. 2. Структура проектов государственно-частного и муниципально-частного партнёрства Челябинской области по стадиям реализации

По направленности большинство проектов относится к коммунально-энергетической сфере — 61 проект, 1 проект представлен в информационно-коммуникационной сфере. В целом данные цифры сопоставимы с общегосударственными тенденциями государственно-частного партнёрства, 84 % региональных проектов государственно-частного партнёрства в Российской Федерации так или иначе связаны с объектами коммунально-энергетической инфраструктуры. Это прежде всего обусловлено важнейшим положением коммунальной отрасли как крупного поставщика услуг населению и предприятиям, преимущественно на муниципальном уровне. Для муниципальных образований реализация проектов государственно-частного и муниципально-частного партнёрства является инструментом привлечения внебюджетных средств в социально-экономическое развитие территории. В случае успешной реализации проектов население получает высокое качество предоставляемых коммунальных услуг. Для частного партнёра плюсы во взаимодействии связаны с высокой стабильностью данных проектов и определённой экономической средой на среднесрочный и долгосрочные периоды.

Механизмы регулирования в сфере тепло- и водоснабжения позволяют говорить не только об увеличении числа заключаемых концессионных соглашений, но и о совершенствовании подходов при подготовке и реализации таких проектов, а появление региона как обязательной третьей стороны в концессионных соглашениях в дан-

ных отраслях уже дало импульс к увеличению доли более крупных и качественно подготовленных проектов государственно-частного партнёрства в коммунальной сфере [4]. Отраслевое и стоимостное соотношение проектов государственно-частного партнёрства Челябинской области выглядит следующим образом (рис. 3).

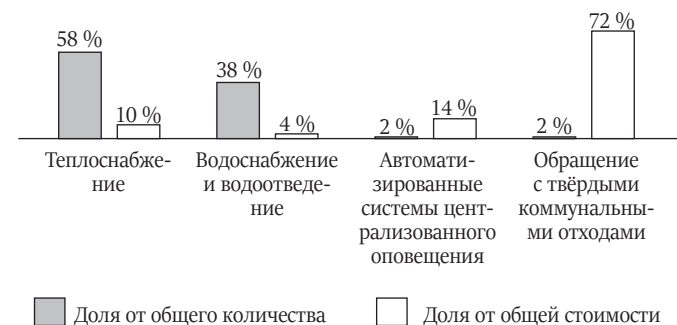


Рис. 3. Отраслевое и стоимостное соотношение проектов государственно-частного партнёрства Челябинской области

Преобладающими являются проекты в сфере водоснабжения и водоотведения — 38 % (24 проекта) и проекты отрасли теплоснабжения — 58 % (36 проектов). Несмотря на малое количество проектов по обращению с твёрдыми коммунальными отходами и автоматизированным системам централизованного оповещения, данные сферы имеют значительные перспективы в будущем. Как отметил губернатор Челябинской области Б. Дубровский: «Нам были бы интересны успешные примеры модернизации сетевого хозяйства в малых городах, участия частных инвесторов в строительстве полигонов для твёрдых бытовых отходов, программы, доказавшие свою эффективность, должны быть продолжены» [7].

В связи с этим стоит отметить значительный вес данных отраслей в стоимостном выражении. Практически  $\frac{3}{4}$  (1 150 млн р.) от общей стоимости (1 591 млн р.) занимает проект регионального уровня по созданию межмуниципальной системы коммунальной инфраструктуры на территории Челябинской области в отношении переработки и утилизации (захоронения) твёрдых коммунальных отходов на территории Магнитогорского кластера. На сегодняшний день данный проект является одним из крупнейших в Челябинской области в сфере государственно-частного партнёрства. Частным партнёром выступило

ЗАО «Управление отходами», инициатором проекта является Правительство Челябинской области (Министерство экологии), соглашение было подписано в декабре 2015 г., проект рассчитан на 25 лет. На втором месте (14 %, 152 млн р.) в стоимостной структуре находится ещё один проект регионального уровня, направленный на создание, развитие и обеспечение функционирования региональной автоматизированной системы централизованного оповещения (РАСЦО) Челябинской области.

Проекты государственно-частного партнёрства такого рода имеют масштабный и комплексный характер, а также долгосрочную перспективу реализации, что и объясняет необходимость значительного совокупного финансового вложения как со стороны частного инвестора, так и со стороны органов власти.

Для развития государственно-частного партнёрства на территории Челябинской области проводится активная работа со стороны органов государственной власти. Прежде всего Законодательным собранием области осуществляется совершенствование региональной нормативно-правовой базы. Текущий закон области о государственно-частном партнёрстве был принят ещё в 2009 г., что позволило повысить инвестиционную привлекательность региона и установить чёткие правила участия органов власти в реализации совместных проектов, а также порядок участия в них частных партнёров [5]. Но, так или иначе, федеральная нормативная база государственно-частного партнёрства претерпевала значительные изменения, в 2015 г. вступил в силу Федеральный закон № 224-ФЗ, который ввёл новшества в основы отношений, порядок заключения, исполнения, прекращения проекта государственно-частного партнёрства и муниципально-частного партнёрства, установил гарантии прав и интересов, определил полномочия каждой из заинтересованных сторон. Именно в связи с этим морально устаревшую по вопросам государственно- и муниципально-частного партнёрства правовую базу региона необходимо приводить в соответствие с новыми реалиями в рамках системной работы по развитию государственно-частного партнёрства в Челябинской области [7].

Проблемы государственно-частного партнёрства и муниципально-частного партнёрства также активно обсуждаются на форумах и открытых встречах при участии представителей федеральных органов власти, руководителей инфраструктурных компаний и обществен-

ных движений, финансовых институтов, малого и среднего бизнеса, ведущих российских экспертов в сфере государственно-частного партнёрства. Обсуждаются отраслевые приоритеты инфраструктурного развития Урала [9]. Также область участвует в федеральных мероприятиях, посвящённых государственно-частному партнёрству, пример — неделя государственно-частного партнёрства в Москве [8], где ежегодно демонстрируются лучшие практики реализации проектов в различных отраслях с целью их дальнейшего распространения в регионах. Обмен опытом в вопросах государственно-частного партнёрства и муниципально-частного партнёрства крайне важен, несмотря на специфику регионов; перенимать наработки в сфере совершенствования механизма государственно-частного партнёрства регионам необходимо.

Таким образом, несмотря на возникающие проблемы, несовершенство нормативно-правовой базы, прежде всего регионального уровня и т. д., государственно-частное партнёрство в Челябинской области за последние годы получило серьёзное развитие. Реализуются проекты в коммунально-энергетической и информационно-коммуникационных сферах, в отраслях теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения, обращения с твёрдыми коммунальными отходами, автоматизированных систем централизованного обеспечения. Появляются первые крупные стратегические проекты государственно-частного партнёрства регионального уровня, которые в перспективе должны сыграть значительную роль в социально-экономическом развитии региона. Линия тренда Челябинской области в рейтинге, несмотря на некоторые спады в 2015 и 2017 гг., указывает на общую тенденцию подъёма.

В вопросе развития государственно-частного партнёрства предстоит значительная работа, которая должна выстраиваться с учётом накопленного собственного опыта, а также путём апробации успешного опыта других регионов, особенно в транспортной и социальных сферах. Данные сферы являются не менее перспективными, чем ЖКХ или энергетика, а системная работа в форме государственно-частного партнёрства позволит не только получить экономический эффект, но также улучшить качество жизни населения каждого муниципального образования Челябинской области в частности и всего региона в целом.

## Список литературы

1. Головихин, С. А. Конкуренентоспособность экономики регионов России [Текст] : монография / С. А. Головихин. — Челябинск, 2012. — 356 с.
2. Головихин, С. А. Конкуренентоспособность российских регионов: рейтинговая оценка [Текст] / С. А. Головихин, А. И. Валетов // *Фундамент. исслед.* — 2015. — № 3-0. — С. 157-161.
3. Головихин, С. А. Рейтинг конкурентоспособности регионов России / С. А. Головихин // *Фундамент. исслед.* — 2013. — № 11, ч. 6. — С. 1207-1211.
4. Государственно-частное партнёрство в России 2016–2017: текущее состояние и тренды, рейтинг регионов [Электронный ресурс]. — URL: [http://pppcenter.ru/assets/docs/ratingREG2017\\_B5\\_Block\\_31-03-2017-web.pdf](http://pppcenter.ru/assets/docs/ratingREG2017_B5_Block_31-03-2017-web.pdf) (дата обращения: 10.05.2017).
5. Государственно-частное партнёрство на Урале: перспективы развития [Электронный ресурс] / Центр развития государственно-частного партнёрства. — URL: <http://pppcenter.ru/29/novosti/smi-o-centre/gosudarstvenno-chastnoe-partnyorstvo-na-urale-perspektivy-razvitiya.html> (дата обращения: 10.05.2017).
6. В Челябинской области будут развивать государственно-частное партнёрство [Электронный ресурс] // Информ. агентство Uralpress. — URL: <http://uralpress.ru/news/2015/03/24/v-chelyabinskoy-oblasti-budut-razvivat-gosudarstvenno-chastnoe-partnerstvo> (дата обращения: 10.05.2017).
7. Платформа поддержки инфраструктурных проектов [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.ppp.ru/projects> (дата обращения: 10.05.2017).
8. Российская неделя государственно-частного партнёрства [Электронный ресурс]. — URL: <http://p3week.ru/ru/> (дата обращения: 10.05.2017).
9. Челябинскому бизнесу расскажут о преимуществах государственного партнёрства [Электронный ресурс] // Моск. Комсомолец — Урал. — URL: <http://chel.mk.ru/articles/2017/05/03/chelyabinskomu-biznesu-rasskazhut-o-preimushhestvakh-gosudarstvennochastnogo-partnerstva.html> (дата обращения: 10.05.2017).

## Сведения об авторах

**Субачев Евгений Витальевич** — студент 4-го курса Челябинского государственного университета. [subachev.eugeniy@mail.ru](mailto:subachev.eugeniy@mail.ru)

**Конакова Ольга Владимировна** — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [konakova\\_ov@mail.ru](mailto:konakova_ov@mail.ru)

**E.V. Subachev, O.V. Konakova**

## Current State and Prospects for Development of Public Private Partnerships in the Chelyabinsk Region

The article focuses on interaction between the Chelyabinsk region government and business. Has been analyzed combined statistics public partnership projects, were considered key spheres and sectors of public partnership projects, set up the perspectives of development public partnership in region.

**Keywords:** public partnership, government, interaction with business, infrastructure of the region, Chelyabinsk region.

УДК 341.9

**А. Ю. Угоднова, Е. Н. ЕФИМЕНКО**  
Челябинский государственный университет

## ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ НАСЛЕДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТРАНАХ ЕВРОПЫ

Рассматриваются общие проблемы наследования в международном частном праве; международная унификация по вопросам наследственного права; причины увеличения наследственных дел, осложнённых иностранным элементом; причины разнообразия правил наследования; правовой режим иностранцев в Российской Федерации и российских граждан за границей в сфере наследственных отношений.

**Ключевые слова:** наследственное право, унификация норм, коллизионное право, правовое регулирование, иностранные правовые порядки, российское законодательство.

Наследственное право — это институт гражданского права, представляющий собой систему правовых норм, регулирующих общественные отношения, связанные с переходом имущественных и некоторых неимущественных прав и обязанностей физических лиц после их смерти к другим лицам.

Наследственное право каждой страны своеобразно и буквально не подлежит изменениям. Наследственные отношения большинства стран основываются на принципе свободы договора и принципе охраны интересов семьи, а также обязательных наследников. Но в связи с различиями в регулировании отношений по наследованию в законодательстве разных стран возникла необходимость принятия единого образца закона о наследовании [1].

В связи с увеличением миграции населения во всём мире в конце прошлого и начале нынешнего века число наследственных дел с иностранным элементом всё время увеличивается. Переселенцы часто связаны родственными отношениями с отдельными гражданами страны своего происхождения, что служит основой для возникновения дел о наследовании. Таким образом, мигранты создают пробелы в вопросах национального наследственного права.

Отличием правового регулирования наследственных отношений является институт наследования систем англо-американского

и романо-германского права. В первом случае институт наследования рассматривают как систему норм, регулирующих отношения, связанные с исполнением администратором (исполнителем завещания) функции «распределителя» наследственного имущества; во втором — как систему норм, регулирующих правопреемство наследников в отношении прав и обязанностей умершего. Различие в оценке правовой природы института наследования приводит к тому, что основные вопросы наследования также не имеют одинаковой регламентации (определение круга наследников, установление порядка принятия наследства, основания наследования, размер обязательной доли и т. д.).

Основаниями наследования во всех странах являются закон или завещание. Но своеобразие законодательства разных стран будет служить причиной возникновения проблем регулирования оснований наследования иностранных граждан [2].

Все правовые системы мира признают классификацию наследников на определённые категории в зависимости от степени родственной близости к наследодателю (в Германии и Швейцарии — система «парантелл», в России — очереди, во Франции — разряды). Немалое внимание привлекают вопросы, связанные с наследованием по завещанию. Законодательство большинства стран включает нормы, регулирующие порядок и форму составления завещания (собственноручное завещание, завещание в форме публичного акта, тайное завещание). Требования к форме завещания, предъявляемые законодательством различных стран, различаются не только в деталях, но и принципиально. Например, в Российской Федерации имеют силу лишь завещания, удостоверенные государственными органами или лицами, которых государство уполномочило выполнять эту функцию, а в других государствах допускаются так называемые частные завещания [3].

Также может возникнуть вопрос по поводу открытия наследства. Так, в России считается, что заинтересованные наследники должны сами явиться в нотариальную контору для принятия наследства или отказа от его принятия. В таких странах, как Швейцария, Чехия, Грузия, в рамках обязанности по информированию наследников об открытии осуществляется практика извещения наследников посредством размещения информации о таком факте в печатном издании.

Национальные законодательства зарубежных стран по-разному подходят к вопросу соотношения наследственных прав родственников наследодателя при призвании их к наследованию по закону. Например, во Франции наследственное имущество делится на две равные части. Половина такого имущества наследуется родственниками наследодателя по линии отца, а вторая половина — родственниками по материнской линии. Примечательно, что в отличие от российского законодательства, в котором новеллой стало включение в число наследников по закону мачехи, отчима, пасынка и падчерицы, ни в законодательстве Франции или, например, Германии, данные субъекты не отнесены к наследникам по закону. Вместе с тем по законодательству ряда стран, помимо Российской Федерации, указанные лица могут призываться к наследованию. Например, Гражданский кодекс Казахстана в качестве наследников пятой очереди называет сводных родственников, если на момент смерти наследодателя проживали совместно с наследодателем одной семьёй не менее десяти лет. В соответствии с Гражданским кодексом Украины к четвёртой очереди наследников отнесены лица, которые проживали совместно с наследодателем на момент его смерти не менее 5 лет.

В большинстве зарубежных стран присутствуют правила об обязательной доле. Обязательная доля в праве России имеет исключительно социально-обеспечительные начала, закон отдаст приоритет завещанию как основанию наследования. Аналогичный подход присутствует в законодательстве Германии. Примечательно, что в праве Германии наследник, имеющий право на обязательную долю в наследстве, в отличие от наследственного права России именуется кредитором, который приобретает не право на долю в наследственном имуществе, а имеет право требовать от наследников по завещанию, принявших наследство, выплаты ему определённой денежной суммы. Иной подход содержится в праве Франции, Швейцарии и Болгарии. В названных странах всё наследство разделяется на две части. Одна из таких частей — так называемая свободная доля — может быть объектом завещания, то есть завещатель вправе распорядиться на случай своей смерти только свободной долей. Вторая часть всего наследства называется «резерв». Можно сказать, что такая часть, зарезервированная государством, подлежит наследованию исключительно членами семьи наследодателя [4].

Таким образом, коллизионные нормы национального наследственного права нуждаются в международной универсальной унификации норм гражданского права. В связи с законодательными различиями стран возникает ряд вопросов при регулировании права с иностранным элементом. Полагаем, что международный договор, в котором будут зафиксированы основные элементы правового режима иностранных наследников (в том числе основания наследования, открытия наследства, наследования недвижимости, соотношения наследственных прав родственников наследодателя при призвании их к наследованию по закону, правила об обязательной доле) позволят найти методы в регулировании национального наследственного права.

#### Список литературы

1. Гоголь, Н. Особенности наследственного права европейских стран [Электронный ресурс] / Н. Гоголь // Невыдуманные истории о наследстве. — 2013. — URL: <http://istoriionasledstve.ru/nasledstvennoe-pravo-raznyh-stran/nasledstvennoe-pravo-stran-evropy/osobennosti-nasledstvennogo-prava-evropejskix-stran> (дата обращения: 25.02.2017).
2. Иншакова, А. О. Международное частное право [Электронный ресурс] / А. О. Иншакова // Международное наследственное право. — 2013. — URL: <http://yourlib.net/content/view/1374/24/> (дата обращения: 25.02.2017).
3. Рыбакова, С. А. Сравнительный анализ наследственного права России и ряда зарубежных стран [Электронный ресурс] / С. А. Рыбакова // Марийск. юрид. вестн. — 2005. — № 4. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyu-analiz-nasledstvennogo-prava-rossii-i-ryada-zarubezhnyh-stran> (дата обращения: 26.02.2017).
4. Право зарубежных стран [Электронный ресурс] // Гражданское и торговое право зарубежных стран. — URL: <http://isfic.info/foretor/graztor55.htm> (дата обращения: 26.02.2017).

#### Сведения об авторах

**Угоднова Анастасия Юрьевна** — студентка 1-го курса Челябинского государственного университета. [nastena98-12@mail.ru](mailto:nastena98-12@mail.ru)

**Ефименко Евгения Николаевна** — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [jane\\_ef@mail.ru](mailto:jane_ef@mail.ru)

---

A.Yu. Ugodnova, E.N. Efimenko

#### Problems of Regulation of Hereditary in the Russian Federation and the Countries of Europe

The article discusses common problems of succession in private international law; international harmonization on issues of inheritance law; the reasons for the increase of probate cases complicated by a foreign element; the causes of the diversity of inheritance

rules; the legal regime of foreigners in Russia and Russian citizens abroad in the field of inheritance relationships.

**Keywords:** inheritance law, harmonization of rules, conflict of laws, legal regulation, foreign legal systems, Russian law.

УДК 658

**А. Ю. Угоднова, Л. В. Костарева**  
Челябинский государственный университет

#### ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРА ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Проведён анализ требований работодателей к соискателям должностей руководителей среднего звена. Определяется портрет топ-менеджера. Обосновывается характерность рынка труда для так называемых белых воротничков. Описываются качества современного менеджера среднего звена.

**Ключевые слова:** *руководитель, среднее звено, требования, характерные черты, современный менеджер, подбор кадров.*

Сегодня наблюдается значительное ужесточение требований, предъявляемых к соискателям на должности руководителей среднего звена. Для возможности претендовать на должность следует обладать профильным образованием, успешным опытом работы и достижениями в конкретной сфере деятельности, владеть навыками тактического и стратегического планирования [1; 2].

Многие компании сталкиваются со сложностями подбора достойного и эффективного управляющего в рамках тех бюджетных ограничений, которые складываются в посткризисный период экономики. Это связано с тем, что большинству компаний нужны практики — антикризисные менеджеры, которые смогут сохранить прибыльность и рост даже в условиях падающей экономики. Если до кризиса специалист мог рассчитывать на свои личностные качества, благодаря которым его вполне могли взять на работу, то в данный период этих качеств недостаточно. Чтобы быть востребованным на ту или иную позицию среднего звена, кандидат должен соответствовать определённому набору требований предприятия.

С целью выявления требований, предъявляемых работодателями при поиске руководителей среднего звена, был проведён контент-

анализ на популярных сайтах поиска работы [4–6]. Выявлены некоторые сходства и различия среди рассматриваемых объявлений.

Так, работодатель ищет опытных специалистов, которые уже подтвердили владение определёнными навыками на практике. Работодатели сегодня не готовы вкладывать деньги в молодых специалистов и учить их продукту или технике продаж. Им нужны готовые, всё умеющие и знающие профессионалы.

Установлено, что в основном требуемый опыт работы составляет 1–3 года или 3–5 лет. Но нашлись и такие объявления, в которых опыт работы не имеет значения, такие вакансии составили 16%. Скорее всего это объясняется тем, что при выборе кандидата ведущим критерием выступают другие качества. Например, для работодателя немалое значение имеет наличие навыков работы с людьми, так как специальность характеризуется командной работой. Необходимы высокий уровень коммуникабельности, навыки ведения переговоров и делового общения, дружелюбность в общении с коллегами, способность урегулирования конфликтных ситуаций. Примечательно, что некоторые организации рассматривают руководителей в качестве наставников младшего персонала и требуют наличия опыта по организации процесса обучения новых сотрудников и развития персонала [6].

Многие работодатели приглашают на вакантное место специалистов, обладающих высокой степенью самоорганизации, в том числе желанием учиться и готовностью развиваться. Важно видеть, как кандидат стремится выполнить свои обязанности, желает ли совершенствоваться как профессионал. Конечно, многие работодатели желают принять на должность человека, который готов к выполнению планов организации, увеличению её показателей и развитию производства. Для работодателя «ценный руководитель» — это сотрудник, способный добиваться целей, обеспечивать прибыль компании, нацелен на результат. Работодателю важны значимые успехи и достижения, ведь необходимо, чтобы бизнес во главе с выбранным кандидатом на руководящую должность не просто существовал, но приносил доход и успешно развивался [3].

Оценивая кандидата, работодатель смотрит на его опыт, выполненные проекты, но не сами по себе, а в отношении тех задач, которые нужно решать в компании. Важную роль тут играют, конечно, и ответственность корпоративной культуре, и личные качества соискателя.

Не остаются без внимания такие личностные качества, как мобильность, оперативность, организаторские способности, отчётность, уверенность в себе и своих решениях, активность действий, инициативность, стрессоустойчивость, креативность, амбициозность, а также лидерские качества.

Одним из важных требований является наличие высшего образования. Следует отметить, что, как правило, менеджеры имеют два и более высших образования. Но всё же ключевое требование к позициям топ-уровня — успешный релевантный опыт управления бизнесом, а вовсе не дипломы из бизнес-школ, которые могут стать лишь одним из аргументов в пользу кандидата. Если говорить об ожиданиях работодателей от кандидатов со степенью MBA, то большинство компаний рассчитывают на формирование стратегического мышления и управленческих навыков у соискателей, также работодатели ждут более глубокого понимания бизнеса и отмечают особую значимость полученных теоретических знаний [5].

Стоит отметить, что работодатели в большей степени ценят ответственность сотрудника. Для успешного прохождения на должность соискателю необходимо донести до работодателя, что на него можно положиться во всём. Что он желает работать на благо организации и главной целью его является забота о качестве выполняемой работы. Конечно, молодые руководители отличаются энергичностью, новыми знаниями, творческим поиском. Однако вероятность управленческих ошибок у них значительно выше [4].

Но если кандидат проявит себя как ответственный и надёжный сотрудник, это будет ключевым моментом в конкурентной среде. Сотрудничество с надёжным партнёром существенно уменьшает величину риска. Особенно важно, что в условиях критических ситуаций и неопределённых перспектив менеджеру приходится часто решать сложнейшие задачи, поэтому необходимо видеть в сотруднике опору, уверенность и профессиональные навыки.

Таким образом, выявлены основные требования, предъявляемые работодателями при поиске руководителей среднего звена. Для возможности претендовать на должность кандидату следует соответствовать определённому набору требований организации. Для того чтобы менеджер сформировал в себе вышеуказанные черты, ему необходимо усердно поработать над собой, проявить волю и трудолюбие. Всё это,

в конечном счёте, также характеризует профессионализм менеджера. С целью успешного прохождения на должность соискателю следует делать акцент именно на тех навыках и умениях, которые ценятся на сегодняшний день среди работодателей.

#### Список литературы

1. Елисеева, Е. Н. Подготовка управленческих кадров: взгляд работодателей и студентов [Текст] / Е. Н. Елисеева // Российской государственности 1150 лет: исторический опыт и вызовы современности : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Челябинск, 26 октября 2012 г. — Челябинск : Челяб. ф-л РАНХиГС, 2012. — С. 240–242.
2. Елисеева, Е. Н. Подготовка управленческих кадров: социальный портрет первокурсника [Текст] / Е. Н. Елисеева // Конституции новой России 20 лет: истоки, теория и современная практика : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Челябинск, 25 октября 2013 г. — Челябинск : Челяб. ф-л РАНХиГС, 2013. — С. 99–101.
3. Кирова, И. В. Современный образ типичного российского руководителя [Электронный ресурс] / И. В. Кирова // Актуальные проблемы гуманитар. и естеств. наук. — 2015. — № 1. — URL: <http://publikacia.net/archive/2015/1/1/43> (дата обращения 11.04.2017).
4. Avito.ru [Электронный ресурс] : сайт бесплат. объявлений. — URL: <https://www.avito.ru/chelyabinsk/rabota> (дата обращения 19.04.2017).
5. Зарплата.ru [Электронный ресурс] : сайт поиска работы. — URL: <https://www.zarplata.ru> (дата обращения 19.04.2017).
6. HeadHunter.ru [Электронный ресурс] : сайт поиска работы. — URL: <https://chelyabinsk.hh.ru> (дата обращения 19.04.2017).

#### Сведения об авторах

**Угоднова Анастасия Юрьевна** — студентка 1-го курса Челябинского государственного университета. [nastena98-12@mail.ru](mailto:nastena98-12@mail.ru)

**Костарева Любовь Викторовна** — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [lkostareva@yandex.ru](mailto:lkostareva@yandex.ru)

---

**A.Yu. Ugodnova, L.V. Kostareva**

#### PORTRAIT OF MANAGER IN THE EYES OF THE EMPLOYER

This article analyzes the requirements of the employers, when looking for middle managers. Determined portrait the top Manager. Substantiates the specificity of the labour market for the so-called "white collar". Describes the qualities of a modern middle Manager.

**Keywords:** head, middle, requirements, typical traits, a modern Manager, recruitment.

УДК 316.614

**В. Р. ЧУТБАСОВА, С. Г. КАМШИЛОВ**  
Челябинский государственный университет

## ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Одним из основных направлений повышения эффективности использования персонала организации является усиление мотивации труда. Именно мотивация труда и профессионально-квалификационный уровень работников обеспечивают действенность управления человеческими ресурсами. Знание мотивов деятельности коллектива позволяет осуществлять процесс жизнедеятельности организации более качественно и сбалансированно, с учётом интересов всех членов трудового процесса.

**Ключевые слова:** *мотивация персонала в организации, проблемы мотивации персонала в организации, особенности стимулирования работников.*

В современном мире понятие «мотивация» перестаёт существовать как обыденное. Знания и навыки сотрудников становятся главным источником процветания любой компании. Поэтому серьёзного внимания заслуживают вопросы создания современной мотивационной системы управления персоналом, которая должна быть направлена как на достижение максимальных экономических результатов, так и на развитие потенциальных возможностей каждого сотрудника.

*Мотивация* — это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [2]. Существуют различные подходы к описанию процесса возникновения и реализации потребностей у сотрудников. Эти подходы отражены в различных теориях мотивации (таблица). Каждая из этих методик может что-то предложить руководителям, а различные их элементы во многих отношениях дополняют друг друга.

Система мотивации поощряет такой труд работника, который ценен для организации. В связи с этим она должна быть направлена на поддержание требуемой производительности; повышение производительности; поддержание норм организации; совершенствование норм организации.

### Характеристика теорий трудовой мотивации

Теория, авторы	Основная концепция
Классическая теория научного менеджмента (Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Грант и др.)	Работники организации в значительной степени заинтересованы в труде, если материальное вознаграждение тесно связано с результатами их труда. Денежное стимулирование — единственная основа высоких производственных показателей
Теории X и Y (Д. Макгрегор)	Некоторые не любят работать «от рождения», поэтому они могут хорошо работать только под постоянным наблюдением и принуждением (теория X). Другие сами мотивируют для себя потребность трудиться и находят внутреннее удовлетворение в труде — правда, если для этого созданы необходимые условия (теория Y)
Теория Z (У. Оучи)	Забота о каждом работнике организации, качество трудовой жизни; привлечение работников к групповому принятию решений — вот предпосылки раскрытия их потенциала
Теория человеческих отношений (Ф. Дж. Ретлисбергер, Э. Мэйо, Р. Лайкерт)	Ключевым фактором мотивации является руководитель. Именно руководитель должен дать почувствовать работнику, что он является членом коллектива и занимает в нём важное место. При этом исповедуется демократический стиль руководства
Теория иерархии потребностей (А. Маслоу)	В иерархии потребностей выделяют пять уровней: 1) физиологические потребности; 2) потребность в безопасности; 3) потребность в любви, принадлежности; 4) потребность в уважении, признании; 5) потребность в самовыражении. Если удовлетворены потребности низших уровней, то для мотивации работника к труду нужно активизировать следующий, более высокий уровень потребностей
Фактор «2» (Ф. Герцберг)	В двухфакторной модели трудовой мотивации выделяются две большие категории: 1) гигиенические факторы; 2) мотиваторы. Гигиенические факторы, факторы поддержки (политика компании и управление, условия труда, заработная плата, межличностные отношения с руководителем, степень непосредственного контроля за работой) носят превентивный характер и могут вызывать у работника чувство неудовлетворённости, но они не являются мотивирующими факторами. К мотиваторам относятся потребности более высокого порядка, такие как производственные достижения, общественное признание, работа сама по себе, ответственность и возможность карьерного роста. Задача менеджмента — устранение раздражителей (удовлетворение базовых потребностей) и использование мотиваторов (удовлетворение высших потребностей)

Окончание таблицы

Теория, авторы	Основная концепция
Теория справедливости, равенства или беспристрастности (Дж. Стейси Адамс)	Основным источником трудовой мотивации является беспристрастность или справедливость, которую работник ожидает встретить в трудовом коллективе. Если отношение «отдача — выход», которое получает работник (вознаграждение), к «вкладу — входу» в выполнение работы оказывается не равным с его точки зрения аналогичным соотношениям других работников, то это признак несправедливости и соответственно предпосылка возникновения психологического напряжения. В соответствии с данной теорией адекватность вознаграждения оценивается по соотношению «входа» и «выхода»

Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями [3].

Выделяют три основных вида трудовой мотивации:

- 1) материальную;
- 2) нематериальную;
- 3) организационную (административную).

Среди мотивов труда решающее значение уделяется мотивам, связанным с материальной заинтересованностью, так как именно они влияют на выбор профессии и места работы, определяют отношение к труду. *Материальная мотивация* реализуется через систему оплаты труда, систему дифференцированного учёта видов и результативности труда, систему реализации полученных за труд денежных средств. Чтобы максимально повысить мотивацию индивидуума, нужно дать ему чувствовать сильную взаимосвязь между результатами своей работы и вознаграждением [4].

На сегодняшний день заработная плата является важнейшим элементом системы оплаты труда, с помощью которого можно стимулировать деятельность персонала, а также воздействовать на эффективность труда работника. Для работодателя выгодно, чтобы заработная плата была нефиксированной, то есть зависела от трудовых часов, объёма продаж, произведённой продукции и т. д. В этом случае сотрудник будет стремиться как можно тщательнее выполнять возложенные на него обязанности, так как именно от этого и будет зависеть размер его зарплаты. В некоторых компаниях применяется смешан-

ная система оплаты труда, то есть помимо фиксированной зарплаты они получают премиальные, в случае достижения заданной нормы. Способ начисления премии тоже различается в зависимости от организации, в одних компаниях процент назначается в зависимости от общего количества продаж магазина, в других — от личного вклада отдельного работника, а где-то в зависимости от занимаемой должности. Каждое предприятие разрабатывает свою собственную систему премирования с учётом специфики его деятельности.

Экономически эффективной можно считать систему премирования, которая формирует уровень оплаты труда в соответствии со степенью выполнения показателей и условий премирования и обеспечивает по тому кругу работников, на которых она распространяется, достижение эффекта, по своей величине большего, чем соответствующая ему премиальная часть заработной платы, или равного этой части [1].

К дополнительным стимулам относятся оплата транспортных расходов, субсидии на питание, оплата расходов на образование, медицинское обслуживание, поездки туристического характера в выходные дни и во время отпуска, оплата расходов на страхование жизни работников и их иждивенцев, на страхование от несчастных случаев и т. п.

*Нематериальная мотивация* основана на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как определённого долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда. К данной категории относят также побудительные мотивы, связанные с творческой насыщенностью и содержательностью труда, относительно благоприятными его условиями, взаимоотношениями в трудовом коллективе, отношениями между работником и его руководителем, возможностью профессионально-квалификационного роста, самосовершенствования и самовыражения.

Кроме того, чтобы получать удовольствие от работы и, конечно же, удовлетворение, работникам нужно чувствовать, что всё, что они делают, имеет реальную ценность. Когда люди довольны работой, они делают её хорошо. Если сотрудники недостаточно мотивированы, это может проявляться по-разному: увеличивается количество прогулов, сотрудники тратят больше времени на личные разговоры по телефону и решение личных проблем, задерживаются на перерывах. Кроме того, из-за недостатка заинтересованности и внимания снижается качество

выполнения работы, замедляется её темп, у сотрудников не возникает желания брать на себя ответственность.

К нематериальной мотивации относятся карьерный рост, командировки, гибкий график работы; устная или письменная благодарность руководства, возможность повышения квалификации, уютная рабочая обстановка, корпоративные мероприятия.

*Организационная (административная) мотивация* опирается на закреплённое законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности. Основа этого вида мотивации — дисциплина труда, а её результат — дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на работника за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Общие нормативные требования ко всем работникам организации (требования дисциплины и корпоративной культуры) — это нормативные рамки, общие для всех членов организации, включая руководство. Более того, для руководства желательно подчеркнутое соответствие общекорпоративным нормам, так как этим можно задавать желаемый образец менее сознательным членам организации. Напротив, нарушение управленческими работниками общих для всех норм очень быстро приводит к разложению дисциплины и во всей организации. Известно, что исполнительская дисциплина — залог организованности в деятельности любого предприятия, а её отсутствие — источник развала. Поэтому мотивационные условия в организации должны поддерживать исполнительскую дисциплину.

Рассмотрим методы управления мотивации персонала в детском саду № 51 п. Западный. В дошкольном учреждении используется классическая теория научного менеджмента (Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Грант и др.) и фактор «2» (Ф. Герцберг), а также выделяют следующие методы мотивации работников:

1. Материальные: разработано «Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам детского сада № 51», которое определяет правила и условия установления выплат, а также основные критерии их назначения для каждой группы сотрудников (администрация, педагоги и младший обслуживающий персонал). В частности, установленные для педагогов критерии, такие как «организация и проведение открытых местных и районных мероприятий», «участие воспитанников в конкурсах», «совершенствование

предметно-развивающей среды, инновационная деятельность», «личные достижения», несомненно, стимулируют сотрудников к профессиональному росту, повышению квалификации, стремлению к внедрению инновационных технологий. Также осуществляются выплаты за коммунальные услуги и надбавки за работу в сельской местности.

2. Основные способы нематериального стимулирования, которые можно применить в детском саду:

2.1. Признание за хорошо выполненную работу — похвала, повышение статуса. Учитывая высокую потребность педагогов в признании и самоуважении, роль такого стимулирования имеет высокий мотивационный эффект.

2.2. Статьи в СМИ и размещение информации о достижениях педагогов на сайте ДОУ — освещение деятельности педагогов и их профессиональных достижений в профессиональном сообществе.

2.3. Организация конкурсов профессионального мастерства, педагогических мастерских и педагогических чтений. Предоставляется возможность обмена опытом, обоснование авторской методики воспитания, демонстрация профессиональных достижений — всё это способствует удовлетворению потребности в признании, уважении и самореализации.

2.4. Доска почёта — по итогам деятельности, участия в значимых в жизни ДОУ мероприятиях. Доска почёта не имеет статичный характер, регулярно обновляется. Она предусматривает номинации, в которых могут участвовать разные категории сотрудников.

2.5. Подарки от учреждения — подарки к профессиональным праздникам, событиям в личной и профессиональной жизни. Особенно уделяется большое значение подаркам с символикой образовательного учреждения, что позволяет создать у персонала ощущение причастности, идентичности с образовательным учреждением, развитие профессиональной лояльности. Для этого разработана эмблема образовательного учреждения. Профессиональная лояльность обеспечивает мотивацию к деятельности, создаёт условия для профессиональной гордости образовательным учреждением, в котором сотрудник работает.

2.6. Награждение благодарственными письмами Управления образования, грамотой главы района.

В связи с этим руководителю следует помнить, что каждому человеку нужен свой стимул для достижения успеха. Это один из факторов,

без которого мотивация становится стандартной и менее эффективной. Большинство сотрудников ищут на работе прежде всего защищённости. Это включает в себя такие аспекты, как чёткая должностная инструкция и благоприятные условия работы, ясное понимание требований и критериев оценки, признание и уважение, работа с эффективным руководителем и лидером, который умеет принимать решения.

Таким образом, для эффективной деятельности организации необходимо стимулировать персонал к получению успеха, высокого результата. Руководителю необходимо мотивировать людей, побуждать их к эффективной работе. Путь к эффективному управлению каждым работником лежит через понимание мотивов, которые им движут, побуждают его к деятельности. На предприятии необходимо создавать такие условия, чтобы работники воспринимали свой труд как осознанную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой их профессионального и служебного роста.

#### Список литературы

1. Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст] : конспект лекций / А. П. Егоршин. — Н. Новгород, 2005. — 136 с.
2. Рофе, А. И. Труд: теория, экономика, организация [Текст] : учеб. для вузов / А. И. Рофе. — М., 2005. — 598 с.
3. Соломанидина, Т. О. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах) [Текст] / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — М., 2005. — 128 с.
4. Ярушева, С. А. Проблематика эффективной системы мотивации [Текст] / С. А. Ярушева // Национальная экономика: инновации, инвестиции, интеграция : сб. науч. ст. XV Междунар. науч.-практ. конф. — Челябинске, 2011.

#### Сведения об авторах

**Чутбасова Виля Радиковна** — магистрант 1-го курса кафедры менеджмента Челябинского государственного университета, воспитатель МДОУ ДС № 51 п. Западный, Челябинск. [vcutbasova@gmail.com](mailto:vcutbasova@gmail.com)

**Камшилов Сергей Геннадьевич** — кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. [kamsq-pob@mail.ru](mailto:kamsq-pob@mail.ru)

---

**V.R. Chutbasova, S.G. Kamshilov**

#### **The Problem of Motivation Management in Modern Organizations**

One of the main directions of staff efficiency is increased labor motivation. It is the motivation of labor and professional qualification level of employees provide the efficiency of human resources management. Knowledge of the motives of the activities of the team

enables the process vital functions more efficiently, and in a balanced manner, taking into account the interests of all members of the labour process.

**Keywords:** personnel motivation; the problem of motivation of the personnel in the Organization; particular incentives for workers.

УДК 352

**Д. А. Фомина, Н. К. Касаткина, В. А. Грищук**  
Челябинский государственный университет

## **СОЦИАЛЬНЫЙ СМЫСЛ СЛУЖЕБНОЙ КАРЬЕРЫ ЧИНОВНИКА**

Определена сущность социальной компетенции чиновника, а также её место в профессиональной деятельности муниципальных служащих. Выявлена взаимосвязь социальной компетентности чиновника с профессиональной компетенцией. Рассмотрена служебная карьера чиновника как социальное явление.

**Ключевые слова:** служебная карьера, социальная компетентность, профессиональная компетентность.

Карьера — это искусство возвышения в мастерстве и продвижение в признании профессиональных качеств, сопряжённых с профессиональными этическими нормами [1].

В широком смысле карьеру чиновника можно рассматривать как восхождение в социальной иерархии.

Привлекательность данной профессии состоит в стабильности социального статуса, престижности профессии, масштабности и творческом характере работы, причастности к решению государственных задач [5].

Государственная и муниципальная служба требует от человека исключительных качеств, в том числе лидера и организатора, менеджера и учителя, воспитателя и даже психолога. Лучших из них отличают глубокое понимание предмета служебной деятельности, умение диалектически воспринимать реальную действительность и всесторонне анализировать сложившуюся ситуацию и на этой основе просчитывать перспективы её развития, владение искусством принятия решений и грамотного управления процессом их реализации [4].

Важнейшим фактором формирования личности работника выступает профессиональная социализация, его социально-профессиональная мобильность. Профессиональная социализация есть процесс ориентации, выбора, освоения и реализации индивидом своих сущностных сил в рамках конкретного профессионального занятия. В результате профессионализации и включения людей в профессиональные группы социализационный процесс приобретает в основном «коррекционный» характер. Это в полной мере относится к профессиональной социализации лиц, осваивающих профессию (профессии) муниципальных служащих.

Социальная компетентность может быть представлена как одна из важнейших составляющих профессиональной деятельности чиновников, как её элемент, способ и результат. Без социальной компетентности чиновников сложно говорить о создании надёжной системы муниципального управления, решения важнейших вопросов стратегического развития социально-политических институтов, формирования пирамиды общественной власти и многогранной структуры общественных отношений [4].

Специфика влияния социальной компетентности муниципальных служащих на их профессионализм связана с реализацией групповых интересов граждан путём организации работы субъектов хозяйственной деятельности в рамках социальной и экономической инфраструктуры территории. Социальная компетентность муниципальных служащих может существенно варьировать, поскольку на неё оказывают влияние различные факторы социальной и профессиональной жизнедеятельности. В зависимости от иерархического статусного положения основного субъекта местного самоуправления — муниципальных служащих — справедливо выделять социальную компетентность руководителей и специалистов. У первых она носит более полный и широкий по охвату содержания, а у вторых — более конкретный, глубокий, но локализованный в определённой социальной сфере характер.

Служебная деятельность чиновника — это деятельность, представляющая собой участие в осуществлении целей государства.

Государственная служба в Российской Федерации рассчитана на специально подготовленные кадры и социально ориентирована на честное и добросовестное служение обществу [5].

Государственный человек служит, а не работает. Строя свою служебную карьеру, чиновник стремится заниматься важным делом, получать реальные результаты, учиться расширять возможности и полномочия, занимать определённое положение [1]. Служба не может быть источником денежных богатств, механизмом личного успеха и благополучия. Здесь должны быть истинное служение, высочайшее чувство долга, добросовестность, патриотизм [5]. Чиновник, находясь на государственной службе, представляет государство в целом.

Степень освоения социальных вопросов местного значения становится сущностью социальной компетентности муниципальных служащих как основы их профессионализма. Социальная компетентность муниципальных служащих служит основанием для профессионального воздействия на решение вопросов местного значения. Исходя из компетенции органов местного самоуправления муниципальные служащие участвуют в создании условий для массового отдыха жителей поселений, содействии в установлении опеки и попечительства над нуждающимися, организации библиотечного обслуживания населения. Огромное значение имеет социальная компетентность муниципальных служащих в решении жилищных проблем, предоставлении образовательных услуг, создании условий предоставления медицинских, бытовых, досуговых, ритуальных и иных услуг, охране памятников культуры, обеспечении условий для развития массовой физической культуры и спорта и др. К сожалению, большая часть общества считает, что вектор направленности работы чиновников склоняется больше к удовлетворению своих собственных интересов, и лишь 3–4 % верят, что современное российское чиновничество защищает интересы общественности [5].

На данный момент сложилась интересная ситуация: с одной стороны, карьера госслужащих жёстко регламентируется законом, с другой — человек сам вправе расти профессионально, проходя различные аттестации и сдавая квалификационные экзамены. Другой интересный момент связан с типом роста российских чиновников: что в приоритете — должностной рост или профессиональный?

Удалось выявить, что российские госслужащие муниципальных учреждений предпочитают должностное продвижение профессиональному росту, а прохождение досрочных квалификационных экзаменов сопряжено лишь с требованиями более высокой квалификации для

новой должности. В целом карьерный рост не динамичен, но подвержен скачкам, например, при смене мэра города обновляется почти вся команда его заместителей.

Социальная компетентность муниципальных служащих, безусловно, связана с профессиональной компетентностью и профессионализмом, частично включается в их содержание и играет важную роль. Однако данный феномен отражает не только знание социальных вопросов, но и содержит умение чиновников практически воздействовать на подведомственные им сферы социальной жизнедеятельности [5]. Социальная компетентность муниципальных служащих связана как с нормативно закреплёнными конкретными социальными вопросами их профессиональной деятельности, так и с освоенными ими профессиями, специальностями и формами социальной жизнедеятельности, которые развиваются личностью в процессе социализации, в том числе профессиональной.

Нормы служебной этики требуют от государственного и муниципального служащего главного — он не в праве причинять ущерб престижу своей профессии в угоду личным интересам или интересам других лиц. Какой бы пост ни занимал служащий, он является представителем государства и должен обеспечивать доверие общества к институту государственной и муниципальной службы [1].

По мнению О. В. Жигарь, служебная карьера сама по себе не несёт важной социальной миссии, представляя собой источник и фактор развития общества, а также эффективное средство совершенствования государственного и муниципального управления. Давая простор творческому самовыражению человека, служебная карьера инициирует его энергию, побуждает к активным действиям, заставляет работать над собой, одновременно обеспечивая максимальный вклад в дело общественного созидания [2; 3].

Как социальное явление, служебная карьера в основе всегда должна иметь личностно-ориентированный нравственный характер, быть подстроенной под человека и предоставлять ему возможности для непрерывного развития и самовыражения творческого морального потенциала.

Таким образом, социальная компетентность помогает чиновнику осуществлять свою профессиональную деятельность в рамках институциональных отношений, взаимосвязанных с административ-

ными требованиями, должностными обязанностями, вытекающими из специфики муниципального органа, учреждения, статусной иерархии. В то же время социальная компетентность муниципального чиновника испытывает обратное влияние институциональных особенностей его профессиональной деятельности. Социальная и профессиональная компетентность могут быть представлены как системы качеств чиновника, позволяющие обеспечить ему реализацию общественных интересов, отнесенных к ведению местного самоуправления. Речь идёт в первую очередь об интересах территориальных общностей, образующих местное сообщество.

#### Список литературы

1. Грищук, В. А. Этика государственной и муниципальной службы [Текст] : учеб. пособие / В. А. Грищук. — Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2015. — 185 с.
2. Жигарь, О. В. О процессе развития карьеры и повышения квалификации муниципальных служащих [Текст] / О. В. Жигарь // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 27–28 ноября 2013 г. : в 2 ч. — Ч. 1. — Екатеринбург, 2013. — С. 96–98.
3. Жигарь, О. В. Об особенностях развития муниципальной службы в России в современных условиях [Текст] / О. В. Жигарь // Приоритетные направления развития вузовской науки: от теории к практике : сб. материалов II Междунар. науч.-практ. конф., Троицк, 13 декабря 2013 г. / под ред. О. В. Климовой. — Троицк, 2013. — С. 184–188.
4. Лазукова, Е. А. Социально-демографические факторы трудовой карьеры чиновников [Текст] / Е. А. Лазукова // Власть. — 2014. — № 2. — С. 154–159.
5. Охотский, Е. В. Государственный служащий: статус, профессия, призвание [Текст] : учеб.-метод. комплекс / Е. В. Охотский. — М. : Экономика, 2011. — 702 с.

#### Сведения об авторах

**Фомина Дарья Александровна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [darya.fomina.1996@mail.ru](mailto:darya.fomina.1996@mail.ru)

**Касаткина Надежда Константиновна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [nadek1996\\_11@mail.ru](mailto:nadek1996_11@mail.ru)

**Грищук Владимир Андреевич** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [vova\\_303@mail.ru](mailto:vova_303@mail.ru)

**D.A. Fomina, N.K. Kasatkina, V.A. Grishchuk**

#### Social Sense of Official Career of Official

The article examines the social meaning of a career official. The essence of the social competence of the official is determined, as well as its place in the professional activities of municipal employees. The interrelation of the social competence of an official with

professional competence is revealed. The official career of a civil servant is considered as a social phenomenon.

**Keywords:** institutional job, social competence, professional competence.

УДК 65.011.1

**С. А. Шайхова, В. Д. Волосатов**  
Челябинский государственный университет

#### ЧТО ТАКОЕ СТАРТАП?

Как часто вы слышите слово стартап? В последнее время оно стало очень популярным и одним применяется для обозначения практически любого бизнеса, а другими исключительно как описание интернет-проектов. В этой статье есть ответ на вопрос о том, что такое стартап.

**Ключевые слова:** *стартап, новая фирма, технологии.*

Стартап — это только что разработанная фирма, которая находится на стадии становления, строящая свой бизнес или на базе новых инновационных идей, или на базе только что появившихся технологий. Как правило, особенности стартапа — это недостаток денег и шаткое, практически «партизанское» состояние компании на рынке. По причине того, что в США стартапы зачастую формируются студентами, эти фирмы нередко именуют «гаражными» [3].

**История возникновения стартапов** [2]. Термин «стартап» появился в США в 1939 г., где тогда были сконцентрированы практически все мировые компании, занимавшиеся разработками в области высоких технологий. Дэвид Паккард и Уильям Хьюлетт, студенты Стэнфордского университета, которые создавали свой проект, назвали это дело стартапом (от англ. start-up — стартовать, запускать).

На сегодняшний день стартапами неверно называют все интернет-сайты, которые отличаются от остальных некой изюминкой. Это соображение появилось по результатам исследования за наиболее успешными, как зарубежными, так и отечественными стартапами глобальной сети:

1) социальные сети Facebook, «ВКонтакте», «Одноклассники.ру». Если основываться на традиционном понятии стартапа, то лишь

Facebook может являться таковым. Два других сайта — это успешные копии, которые имеют успех лишь в Рунете;

2) Википедия — интернет-энциклопедия, число статей которой невозможно подсчитать, потому что их численность каждый день увеличивается;

3) YouTube — ресурс, обладающий крупной базой видеороликов;

4) Flickr — популярный сервис для хранения фотографий;

5) Twitter — программа, которую создал Джек Дорси для обмена сообщениями [1].

Все вышеперечисленные стартапы — это сайты в Интернете, поэтому в России и принято считать, что стартап — это социальная сеть, интернет-сервис или какой-либо сайт. Это происходит в силу того, что основная масса людей приводит примеры успешных стартапов, ссылаясь именно на них.

Многие россияне называют стартапом результат разработки, что неверно. Правильно будет стартапом называть фирму, которая осуществляет эту разработку.

Также примером успешного стартапа являются Microsoft (основатели — Билл Гейтс и Пол Аллен), Apple Computer inc. (основатели Стив Джобс и Стив Возняк) и Google (основатели — Лэрри Пэйдж и Сергей Брин).

Основными причинами создания, развития и последующего существования стартапов считается неповоротливость и медлительность больших компаний, успешно использующих уже имеющиеся продукты, а разработкой и созданием новых почти не занимающихся. Вследствие этого стартапы, благодаря собственной мобильности в плане воплощения новых идей, составляют конкуренцию крупным корпорациям [4].

Новаторская идея — основной ресурс для создания нового стартапа. Многие люди, которые гонятся за новыми и необычными идеями, чтобы приобрести их, не жалеют денег. Сама же идея, которая существует только на бумаге и не имеет никакого материального воплощения, может обойтись в немаленькую сумму. План стартапа — это первый фактор успешности. Второй фактор успешного осуществления этой идеи заключается в её востребованности. Какая бы ни была идея новой и необычной, польза от неё будет минимальна, если степень её необходимости для потребителя будет невелика [3].

Третий фактор успеха стартапа — заинтересованность своим делом и упорный труд молодого стартапера (по статистике, средний возраст стартапера — 25 лет).

Четвёртый фактор заключается в разработке стратегии. Как известно, одна голова хорошо, а две лучше. Важно иметь хорошую команду, потому что одному начинать свой бизнес нелегко. Очень удобно и эффективно, когда один стартапер дополняет другого [2].

**Финансирование стартапов** [1]. Сейчас вложениями в стартапы промышленляют, например, так называемые бизнес-ангелы и венчурные фонды.

Бизнес-ангелы — это частные лица, которые инвестируют в бизнес ещё на стадии развития идеи. Это их основная составляющая. Цель бизнес-ангелов — получить прибыль в долгосрочном периоде. Они не будут вмешиваться в дела фирмы и не будут настаивать на срочном возврате вложенных средств, потому что инвестирование стартап-компаний не является основным источником их доходов [1].

Венчурные фонды иногда могут, как бизнес-ангелы, вкладывать инвестиции в проекты на стадии развития, когда только что сформирован бизнес-план, но предпочитают они зачастую новые компании, которые только вышли на рынок и которые не имеют средств для полноценного старта [2].

#### **Стадии развития стартапов** [3]:

Pre-startup — период, длящийся от момента зарождения идеи до выхода товара на рынок.

Pre-seed — стадия, когда уже есть идея и чёткое понимание того, что именно надо покупателям, однако ещё нет ясного представления о том, как эту идею лучше реализовывать технически и как её следует продвигать, чтобы она приносила деньги, или же есть, но только в самом общем виде.

Seed — посевная стадия, на этапе которой изучается рынок, составляется план стартапа, составляется и выполняется техническое задание, создаётся и тестируется прототип, идёт поиск первых инвесторов и подготовка к пуску проекта.

Прототип — создание технического задания и проектировка интерфейсов.

Работающий прототип — создание продукта или проекта с самыми основными функциями.

Альфа-версия продукта или проекта — продукт (проект) уже готов, но ещё не протестирован. В процессе опробования и испытаний в интерфейс вносятся некоторые мелкие коррективы, которые не были учтены при разработке и создании технического задания. Начинаются переговоры с первыми клиентами.

Закрытая бета-версия продукта или проекта — продукт (проект) уже имеет вид, близкий к тому, каким его задумывали стартаперы, у проекта (продукта) появляется небольшое количество пользователей, приглашённых основателями стартапа для того, чтобы опробовать сервис и сообщить о недоработках и возможных улучшениях.

Публичная бета-версия продукта или проекта — ведётся умеренно активное привлечение пользователей, осознавших для себя необходимость в тех услугах, которые предлагает проект, либо пользователей самых любопытных, которые постоянно находятся в поиске чего-то нового. Часто публичная бета-версия происходит путём распространения ограниченного количества приглашений (инвайтов). Также заключаются договоры с первыми клиентами.

#### **Запуск товара (проекта) в производство или использование [4]:**

Стартап-стадия — решающая стадия для любого проекта — ранняя и поздняя стартап-стадия — стадия запуска и первоначальный период его работы.

Стадия роста — стартап занимает на рынке устойчивое положение и уверенно движется к завоеванию ниши, которая была намечена на стадии написания бизнес-плана.

Стадия расширения — стартап уже выполнил либо приблизился к выполнению бизнес-плана на первичном целевом рынке и начинает увеличивать границы за счёт завоевания других рынков. Компания может расширять бизнес как единолично, так и за счёт покупки других предприятий.

Стадия выхода — под выходом в первую очередь понимается выход из бизнеса (частично либо полностью) бизнес-ангелов и венчурных инвесторов, ранее принимавших участие в финансировании стартапа. Выход может происходить через продажу фирмы стратегическим инвесторам, через размещение акций компании на бирже (выход на IPO) и через частное размещение (продажа акций предприятия фондам прямых инвестиций). Венчурные фонды финансируют перспектив-

ные стартапы, которые на начальной стадии роста, как правило, всегда демонстрируют стремительный рост, а к стадии выхода рост стартапа замедляется по сравнению с предыдущими стадиями, хотя сам бизнес становится более стабильным. Также одним из вариантов «выхода» и стартаперов и инвесторов может быть прекращение бизнеса и банкротство предприятия.

Необязательно, что каждый успешный стартап проходит все вышеперечисленные стадии, бывает, что некоторые из них он просто «перескакивает», но, на наш взгляд, более подробное описание гораздо лучше, чем упрощённое, так как оно даёт лучшее понимание того, как развивается стартап-компания [3].

#### **Список литературы**

1. Горемыкин, В. А. Планирование на предприятии [Текст] : учебник / В. А. Горемыкин. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2010.
2. Грачёва, Н. В. Проблемы повышения инновационной активности промышленных предприятий и пути их решения в современных условиях [Текст] / Н. В. Грачёва // Вестн. Брян. гос. ун-та. — 2011. — № 3. — С. 21–22.
3. Туменко, М. С. Стартапы и особенности их развития в условиях российской экономики [Электронный ресурс] / М. С. Туменко. — URL: <http://www.scienceforum.ru> (дата обращения 27.00.2017)
4. Шмитт, Б. Бизнес в стиле шоу. Маркетинг в культуре впечатлений / Б. Шмитт, Д. Роджерс, К. Вроцос. — М. : Вильямс, 2014.

#### **Сведения об авторах**

**Шайхова Софья Альбертовна** — студентка 1-го курса Челябинского государственного университета.

**Волосатов Виктор Дмитриевич** — доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. [volosatov450@yandex.ru](mailto:volosatov450@yandex.ru)

---

**S.A. Shaikhova, V.D. Volosatov**

#### **What is a Start-up?**

How often do you hear the word startup? Recently it has become very popular and one is used to refer to almost any business, and others exclusively as a description of Internet projects. In this article there is an answer to the question “What is a startup?”.

**Keywords:** start-up, new company, technologies.

**А. О. ШАПОРЕНКО, Н. О. БЕКИШЕВА,  
Т. В. РЯБУХИНА, В. А. ГРИЦУК**  
Челябинский государственный университет

## **АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ «ЧЕЛЯБИНСК — 2020» В 2012–2016 ГГ.**

Исследуется стратегическое развитие Челябинска, которое направлено на повышение качества жизни городского населения, формирование социальной городской среды.

**Ключевые слова:** *стратегическое планирование, стратегия, городская целевая программа.*

В существующих условиях мирового развития значительно повышается ответственность органов местного самоуправления за перспективы развития города, активное участие в конкуренции на межгородском, межрегиональном и международном уровнях, происходит усиление значимости факторов социальной, экологической и демографической сфер, становится актуальным выбор оптимальной долгосрочной стратегии развития на уровне муниципалитетов [1].

Стратегическое планирование, являющееся важным элементом стратегического управления, представляет собой способ постановки конкретных целей и задач, процесс моделирования эффективной деятельности на территории в условиях неопределённости рыночной среды. Его результатом является стратегическое решение в форме плана, системы правил, принципов, приоритетов [4].

Стратегия, стратегический план развития нацелены на потребности вновь появившихся объективных процессов, которые происходят на местных, а также национальных и глобальных уровнях.

Стратегия развития Челябинска до 2020 г. основана на результатах научных исследований, которые реализованы специалистами по стратегическому менеджменту, городскому планированию и управлению, охватывают практические достижения и опыт в стратегическом планировании, который имеется в нашей стране и за рубежом.

Стратегия развития Челябинска до 2020 г. направлена на то, чтобы повысить качество жизни городского населения; сформировать городскую социальную среду, обеспечивающую развитие человеческого капитала города; формирование условий для развития экономики города и повышения уровня конкурентоспособности [2].

Анализируя реализацию «Стратегии развития города Челябинска до 2020 года» за период последних пяти лет, стоит отметить, что за указанный промежуток времени в городе активно проводились мероприятия в соответствии с планом реализации Стратегии, что делает весьма сложным подробное изложение проделанной работы в рамках настоящей статьи. Остановимся на кратком описании ключевых мероприятий в каждой области.

В одной из ключевых областей реализации Стратегии — здравоохранении стратегическая цель ставилась так: «сохранить и укрепить здоровье городского населения, повысить уровень рождаемости» [2].

В ходе реализации городской целевой программы развития национального проекта «Здоровье» в Челябинске, в том числе различных подпрограмм, были проведены следующие мероприятия: капитальное строительство объектов здравоохранения Челябинска; повышение приоритетности первичного звена здравоохранения; профилактика сердечно-сосудистых заболеваний и их осложнений; контроль за эпидемиологической ситуацией и предупреждение инфекционных заболеваний на территории города; техническое оснащение лечебно-профилактических учреждений Челябинска и пр.

Естественный прирост рождаемости за последние пять лет составил 37,5 %, смертность населения снизилась на 28,8 % [3].

В сфере физической культуры, спорта и туризма, где стратегической целью было обозначено «содействовать повышению продолжительности и качества жизни населения через формирование условий для занятий физической культурой и спортом» [2], проведены следующие мероприятия: реализованы отраслевые целевые программы «О поддержке и развитии игровых, технических видов спорта в городе Челябинске», «Развитие спортивной материально-технической базы в городе Челябинске», «Развитие и содержание муниципальных спортивных сооружений, органи-

зация спортивно-массовой и оздоровительной работы в городе Челябинске».

В целом за последние пять лет в городе возведено 26 новых спортивных сооружений, реконструировано 56,4 % от общего их числа [3].

В сфере системы образования стратегическая цель – это «обеспечить доступное и качественное образование разного уровня в соответствии с имеющимися потребностями города, условиями инновационного экономического становления» [2]. В Челябинске проводились такие мероприятия, как «Развитие дошкольного образования в городе Челябинске», «Поддержка одарённых детей и талантливой молодёжи города Челябинска», «Поддержка лучших педагогов образовательных учреждений города Челябинска», «Организация опытно-экспериментальной деятельности в муниципальной образовательной системе города Челябинска», «Информатизация муниципальной образовательной системы», «Формирование здоровьесберегающих и безопасных условий в муниципальной образовательной системе», «Развитие сети муниципальных образовательных учреждений города Челябинска» и пр.

В городе сдано в эксплуатацию более 20 новых образовательных учреждений, организовано более 50 экспериментальных площадок для ведения научно-исследовательской деятельности, награждено более 200 педагогов за успешный вклад в развитие образовательной системы региона [3].

В Челябинске с целью повышения общего уровня культуры населения и престижа учреждений подобного рода были проведены следующие мероприятия: реализация отраслевой целевой программы «Развитие муниципального учреждения культуры “Зоопарк”», реализация отраслевой целевой программы «Развитие и содержание муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей «Детские школы искусств города Челябинска», реализация отраслевой целевой программы «Содержание и развитие МКУК “Централизованная библиотечная система” города Челябинска и МКУК “Централизованная система детских библиотек” города Челябинска» и пр.

В городе активно ведётся работа по сохранению и приумножению имеющегося культурного наследия, развитию учреждений культуры разного типа.

В Челябинске много делается в рамках молодёжной политики для борьбы с наркоманией, растёт количество молодёжных служб (на 34,7 % за пять лет), увеличивается число общегородских молодёжных мероприятий, оказывается помощь во временном трудоустройстве [3].

В сфере социальной поддержки растёт число лиц, получающих социальные услуги в муниципальных учреждениях социального обслуживания (53,1 %), выплаты гражданам материальной помощи, пособий и компенсаций возросли на 11,5 %, количество семей, получивших субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг, возросло на 21,4 % [3].

В сфере развития экономики и инфраструктуры города стратегической целью ставилось сохранение и повышение в долгосрочной перспективе конкурентоспособного потенциала городской экономики путём содействия привлечению инвестиций в основной капитал промышленных предприятий города, а также обеспечение современными технологиями процесса модернизации [2]. Для этой цели в городе за последние пять лет реализовывался план мероприятий по привлечению инвестиций, который состоял из формирования реестра инвестиционных проектов, намеченных промышленными предприятиями города к реализации; мониторинг реестра земельных участков, предлагаемых предприятиями города для потенциальных инвесторов под размещение новых производств; мониторинг производственных помещений предприятий города, готовых под размещение промышленных производств; мониторинг объектов незавершённого строительства, расположенных на территории города; мониторинг свободных земельных участков под жилищную и социальную застройку для привлечения потенциальных инвесторов; актуализация инвестиционного паспорта города Челябинска в сети Интернет на официальном сайте Администрации города и пр.

Таким образом, можно отметить, что с 2012 по 2016 г. Челябинск существенно продвинулся по основным показателям реализации плана Стратегии развития, продемонстрировав тем самым весьма большой потенциал и возможности экономического и социального роста. Однако необходимо отметить, что администрация города недостаточное внимание уделяет информированию населения о ходе реализации Стратегии.

## Список литературы

1. Головихин, С. А. Конкурентоспособность российских регионов: рейтинговая оценка [Текст] / С. А. Головихин, А. И. Валетов // *Фундамент. исслед.* — 2015. — № 3-0. — С. 157–161.

2. О Стратегии развития города Челябинска до 2020 г. [Электронный ресурс] : решение Челяб. город. думы от 26 ноября 2009 г. № 8/1. — URL: <http://zakon-region.ru/1/97859/> (дата обращения 19.04.2017).

3. Прогноз социально-экономического развития Челябинской области на 2012 год и плановый период 2013 и 2014 годов [Электронный ресурс] / Сайт Министерства экономического развития Челябинской области. — URL: <http://www.econom-chelreg.ru/forecast?article=1731> (дата обращения 19.04.2017).

## Сведения об авторах

**Шапоренко Анастасия Олеговна** — магистрант 1-го курса Челябинского государственного университета. [dhao74@mail.ru](mailto:dhao74@mail.ru)

**Бекишева Наталья Олеговна** — магистрант 1-го курса Челябинского государственного университета. [virgiles@mail.ru](mailto:virgiles@mail.ru)

**Рябухина Татьяна Владимировна** — магистрант 1-го курса Челябинского государственного университета. [tanial0201956@gmail.com](mailto:tanial0201956@gmail.com)

**Гришук Владимир Андреевич** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [vova\\_303@mail.ru](mailto:vova_303@mail.ru)

---

**A.O. Shaporenko, N.O. Bekisheva, T.V. Ryabukhina, V.A. Grishchuk**

## **Analysis of the Realization of the “Chelyabinsk 2020 Development Strategies” for the Last 5 Years**

The article is devoted to the strategic development of Chelyabinsk, which is aimed at improving the quality of life of the urban population, the formation of a social urban environment.

**Keywords:** strategic planning, strategy, city target program.

УДК 351.354

**А. А. Шорина, О. В. Жигарь**  
Челябинский государственный университет

## **К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

Раскрывается сущность эффективности управленческого решения, описываются особенности государственных управленческих решений, выявляются проблемы оценки эффективности управленческих решений в органах государственной власти, возникающие в настоящее время; приводятся пути решения проблем.

**Ключевые слова:** решение, управленческое решение, эффективность управленческого решения, оценка эффективности решения, показатели эффективности решения.

В управленческой деятельности важно знать, насколько эффективным будет то или иное решение, так как именно такая оценка даёт возможность узнать, какие результаты были достигнуты, с какими затратами это было сопряжено. Понятие «эффективность» широко используется в экономической литературе для оценки уже принятого управленческого решения. Эффективность — это своего рода сравнение между реально достигнутым результатом и той целью, ради которой и принималось данное решение. Если использовать подход Парето, то эффективным управленческим решением можно назвать такое, посредством которого нельзя улучшить значение какого-либо частного показателя объекта управления так, чтобы не был ухудшен какой-либо другой показатель. При управлении большими системами с неоднородными элементами (таковой, к примеру, является территория в границах региона или муниципального образования) измерить эффективность решения затруднительно из-за сложности в оценивании полученного результата [2. С. 250].

М. С. Козырев считает, что при оценивании эффективности решения целесообразно придерживаться следующих принципов:

- 1) комплексность оценки;
- 2) объективность оценки;

- 3) обязательность оценки;
- 4) соответствие метода оценки характеру объекта управления;
- 5) сопоставимость показателей оценки различных решений [2. С. 255].

Большое значение для оценки эффективности управленческих решений органов власти имеет такой показатель, который отражает функциональную зависимость между поставленной целью и реально достигнутым результатом [1. С. 278].

В настоящее время для оценки эффективности решений органов власти используют разные критерии и показатели, но единая методика оценки решения отсутствует. Это не позволяет общественности увидеть точные результаты деятельности органов управления и не даёт самим государственным служащим оценить эффект от принятых ими решений [3]. Министерством экономического развития РФ с 2013 г. ведётся разработка и внедрение показателей эффективности и результативности деятельности органов государственной власти. Кроме этого, Постановлением Правительства РФ от 12 декабря 2012 г. № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учётом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей», было предусмотрено проведение оценки результативности деятельности руководителей органов власти путём сбора мнений граждан о качестве государственных услуг [4].

Сбор таких мнений происходит посредством:

- 1) проведения опросов через электронные терминалы в местах предоставления самих государственных услуг (МФЦ);
- 2) отправки сообщений;
- 3) опросов через специальный сайт «Ваш контроль» ([www.vashkontrol.ru](http://www.vashkontrol.ru));
- 4) опросов на Едином портале государственных и муниципальных услуг.

Сейчас граждане самостоятельно могут оценить качество государственных услуг и тем самым повлиять на деятельность государства и оценить их работу. Органы власти, получая эти результаты и мнения людей, будут видеть эффективность и реализуемость принятых решений.

Таким образом, эффективность управленческого решения оценивается на основе разных аспектов и критериев. Сейчас нет единого метода оценки, позволяющего увидеть результаты принятых государственных решений. Необходимо стремиться к тому, чтобы включаемые в оценку эффективности управленческого решения критерии и показатели были объективными и приобретали измеримый характер с возможностью фиксировать результаты.

#### Список литературы

1. Казанник, А. И. Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти России [Текст] : науч.-практ. пособие / А. И. Казанник. — М. : Проспект, 2015. — 522 с.
2. Козырев, М. С. Принятие и исполнение государственных решений: методологические и процессуально-правовые аспекты [Текст] : учеб. пособие / М. С. Козырев. — М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. — 590 с.
3. Коркина, Т. А. Проблемы мотивации государственных служащих [Текст] / Т. А. Коркина, Э. Н. Смоленцева // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сб. науч. тр. VII регион. науч.-практ. конф. и XXXVII студен. науч. конф. «Студент и научно-технический прогресс», Челябинск, март — апрель 2013 г. / Челяб. гос. ун-т. — Челябинск : Энциклопедия, 2013. — С. 120–127.
4. Оценка эффективности органов власти и государственных служащих [Электронный ресурс] // Совершенствование государственного управления : портал административ. реформы. — URL: [http://ar.gov.ru/ru/effect\\_org\\_vlasti\\_04\\_ocenka\\_effekt/index.html](http://ar.gov.ru/ru/effect_org_vlasti_04_ocenka_effekt/index.html) (дата обращения 10.03.2017).

#### Сведения об авторах

**Шорина Александра Александровна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [shyrocka96@mail.ru](mailto:shyrocka96@mail.ru)

**Жигарь Оксана Владимировна** — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. [ovzigar@rambler.ru](mailto:ovzigar@rambler.ru)

A.A. Shorina, O.V. Zhigar

### Features of the Assessment of Efficiency of Administrative Decisions in Public Authorities

In article definition of the state administrative decision is given. The entity of efficiency of the administrative decision reveals. Features of the state administrative decisions are described. The problem of an assessment of efficiency of administrative decisions in public authorities arising now and as the solution of this problem is implemented is defined.

**Keywords:** efficiency assessment, administrative decision, state administrative decision, index of efficiency of the administrative decision, decision.

УДК 34.346

**А. А. ШОРИНА, Г. Г. ПАВЛОВА**  
Челябинский государственный университет

### КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

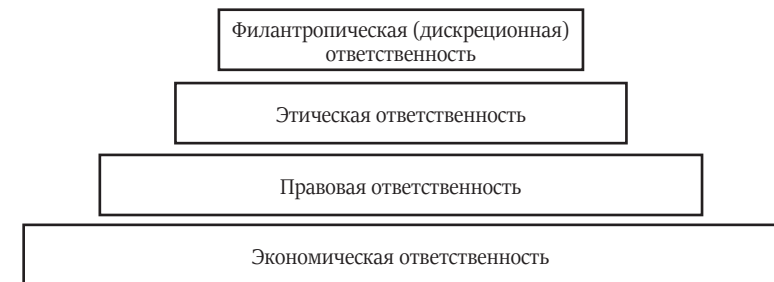
Определяется практическая значимость необходимости реализации корпоративной социальной ответственности в компаниях. Даются рекомендации по развитию корпоративной социальной ответственности в российских компаниях.

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, ответственность, корпоративная ответственность, компания.

В настоящее время вопросам корпоративной социальной ответственности (КСО) в обществе уделяется большое внимание, потому что устойчивое развитие бизнеса всегда тесно связано с социальным благополучием и стабильным развитием общества. При этом в современном мире общество предъявляет требования не только к конечным результатам организации, но и к тому, каким образом осуществляется сама деятельность организации и как бизнес влияет на общество и экологию в целом.

В 1979 г. американским учёным А. Кероллом была предложена трактовка КСО, которая подразумевала «соответствие правовым, экономическим, дискреционным и этическим ожиданиям, предъявляемым обществом к организации в данный момент». Такой подход рассматривал корпоративную социальную ответственность как много-

уровневую ответственность, которую представляли в виде пирамиды (рисунок).



*Пирамида корпоративной социальной ответственности*

1. Экономическая ответственность — базовая функция компании на рынке как производителя товаров и услуг, позволяющих удовлетворять потребности потребителей и извлекать прибыль.

2. Правовая ответственность — это необходимость законопослушности бизнеса в условиях рыночной экономики и соответствие деятельности ожиданиям общества, фиксированным в правовых нормах.

3. Этическая ответственность — требования совпадения ожиданиям, основанным на существующих нормах морали.

4. Филантропическая (дискреционная) ответственность — побуждает бизнес к действиям, направленным на поддержание и развитие благосостояния общества через добровольное участие в реализации социальных программ [3. С. 53].

По своей сути социальная ответственность бизнеса перед обществом определяется как философия поведения и концепция выстраивания своей деятельности по следующим направлениям:

- учёт общественных ожиданий и общепринятых этических норм в практике ведения дел;
- создание привлекательных рабочих мест;
- выплата легальных зарплат;
- производство качественной продукции и услуг для потребителя;
- соблюдение требований экологического, трудового, налогового и других законодательств [2. С. 291].

Практическая значимость необходимости реализации КСО проявляется в следующих важных для компании аспектах:

- в укреплении сплочённости трудового коллектива;
- укреплении деловой репутации;
- повышении инвестиционной привлекательности;
- повышении прозрачности компании для общественности и др.

[2. С. 290].

В России понятие корпоративной социальной ответственности появилось сравнительно недавно. После выхода в 2010 г. Международного стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» большинство экспертов сошлись во мнении, что определение, которое даёт этот стандарт, является наиболее точным на данный момент.

Социальная ответственность — ответственность организации за воздействие её решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое будет учитывать ожидания потребителей, содействовать устойчивому развитию общества, соответствовать законодательству и будет введено во всей организации [1. С. 6].

Но нельзя рассматривать социальную корпоративную ответственность, не обращая внимания на специфические особенности нашего государства, в связи с которыми и возникают проблемы развития социальной ответственности в России. К особенностям нашей страны можно отнести следующие:

- большая территория (населённые пункты удалены друг от друга);
- особый менталитет (желание заработать только для себя);
- постоянно меняющаяся экономическая и политическая ситуация в стране;
- высокий уровень бедности в регионах.

Из-за этих особенностей и возникают проблемы в нашей стране для нормального и эффективного развития корпоративной социальной ответственности.

В данный момент всерьёз задумываются о социальной ответственности лишь крупные и международные компании, а маленьким и средним компаниям не хватает бюджета, чтобы жертвовать его ради общества, и они могут заниматься от силы только разовой благотворительностью.

Чтобы выйти из этой ситуации, России надо содействовать социальной ответственности корпораций, опираясь на общепринятые международные принципы социальной ответственности кор-

пораций, при этом учитывая и свои особенности. Нужно развивать национальную систему оценки социальной ответственности бизнеса, которая даст стимул для развития КСО. В России первым шагом в этом направлении стало создание рейтингового агентства «Репутация», которое и по сей день присваивает компаниям рейтинг корпоративной социальной ответственности по национальной шкале.

Методика оценки, которая используется, в части терминологии и структуры КСО базируется на международных стандартах, таких как ISO 26000. Однако оценка проводится не в системе соответствия деятельности обследуемой компании той или иной норме стандарта, а в том, насколько соответствует деятельность организации потребностям общества. Данная методика позволяет учитывать роль руководителей компаний и их позицию в отношении социально направленной деятельности обследуемых компаний [4].

Для наибольшего привлечения корпораций к корпоративной социальной ответственности и для её наилучшего развития можно предложить:

- Улучшить и распространить на всю территорию и для всех корпораций национальную систему оценки реализации социальной ответственности бизнеса.
- Увеличить работу по разъяснению экономических и социальных выгод предприятий, а также их мотивацию не только с крупным, но и со средним и малым бизнесом.
- На законодательном уровне закрепить необходимость публичной отчётности корпорации о своей деятельности социальной направленности, а также ужесточить наказание работодателей, если они будут нарушать трудовые права работников и совершать действия, ухудшающие состояние экологии.

Важно, чтобы корпорации были заинтересованы в корпоративной социальной ответственности, поскольку забота корпораций о жизни общества, уважение трудовых прав работников, прав на хорошую экологию и т. д., повысит заинтересованность общества в деятельности корпораций и тем самым улучшит их статус и повысит прибыльность.

#### Список литературы

1. Бондаренко, В. В. Корпоративная социальная ответственность [Текст] : учеб. пособие / В. В. Бондаренко. — М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. — 304 с.

2. Бочарова, И. Ю. Корпоративное управление [Текст] : учебник / И. Ю. Бочарова. — М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. — 368 с.

3. Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. П. Поварич. — Кемерово : Кемер. гос. ун-т, 2013. — 149 с. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437483> (дата обращения 28.0.2017).

4. Николаев, Н. Проблемы и пути развития корпоративной социальной ответственности в России [Электронный ресурс] // Проект Комиссии «ОПОРЫ РОССИИ» по ценностно-ориентированному предпринимательству — «ОПОРА-СОЗИДАНИЕ». — URL: <http://opora-sozidanie.ru/?p=1380> (дата обращения 28.0.2017).

#### Сведения об авторах

**Шорина Александра Александровна** — студентка 3-го курса Челябинского государственного университета. [shyrocka96@mail.ru](mailto:shyrocka96@mail.ru)

**Павлова Галина Геннадьевна** — кандидат юридических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. [galina.pavlova.7878@mail.ru](mailto:galina.pavlova.7878@mail.ru)

---

**A.A. Shorina, G.G. Pavlova**

#### Corporate Social Responsibility

In article relevance of a case in point reveals. Definition of corporate social responsibility is given. The practical importance of need of realization of corporate social responsibility for the companies is defined. Recommendations about development of corporate social responsibility in the Russian companies are made.

**Keywords:** corporate social responsibility, responsibility, corporate responsibility, companies.

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Авдеев М. С., Елисеева Е. Н.</i> Адаптация первокурсников в вузе (на примере факультета управления Челябинского государственного университета) 3
<i>Албагачева Е. В., Жигарь О. В.</i> О проблемах обеспечения жильём молодых семей в городе Челябинске. . . . . 7
<i>Антипова В. В., Жигарь О. В.</i> О тенденциях занятости населения в России . . 11
<i>Аюпова Н. Ш., Жигарь О. В.</i> О процессе документационного обеспечения управления деятельностью организации . . . . . 15
<i>Бабенко А. О., Павлова Г. Г.</i> Совершенствование процесса продажи приватизируемого федерального имущества . . . . . 19
<i>Бекшишева Н. О., Колесник Е. А.</i> Перспективы создания территорий опережающего социально-экономического развития в Челябинской области 26
<i>Васильева А. Д., Антипова В. В., Масленникова Е. В.</i> Трудовые отношения в цифровую эпоху . . . . . 31
<i>Гордеева С. О., Саликов Д. Х.</i> Правила написания пресс-релиза . . . . . 34
<i>Гришина В. А., Жигарь О. В.</i> О мерах социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. . . . . 38
<i>Евсеева Н. В., Горшенин В. Ф.</i> Логистика Южного Урала . . . . . 42
<i>Жаркова А. Ю., Ефименко Е. Н.</i> Смещение понятий «нематериальные блага» и «личные неимущественные права» . . . . . 46
<i>Запьянцева О. И., Жигарь О. В.</i> Информационный аспект процесса принятия решений в государственном управлении . . . . . 51
<i>Какодей И. В., Волосатов В. Д.</i> Проблемы развития малого бизнеса в России . . 56
<i>Касаткина Н. К., Жигарь О. В.</i> Об особенностях государственных управленческих решений. . . . . 59
<i>Коваленко А. А., Алпацкая Е. Г.</i> Территориальное и стратегическое планирование в г. Челябинске . . . . . 63
<i>Костоусова Е. А., Корзенко Н. И.</i> Тайм-менеджмент: управление временем . . 71
<i>Котельникова А. Н., Злоказов В. Ф.</i> Психологические аспекты сервисной деятельности менеджера. . . . . 77
<i>Куксенко К. С., Коркина Т. А.</i> Тенденции развития и современное состояние нормирования труда . . . . . 81
<i>Мезенцева Е. Д., Жигарь О. В.</i> О проблемах оценки эффективности деятельности государственных служащих . . . . . 85
<i>Микрюкова А. С.</i> Внешние и внутренние факторы регулирования социально-трудовых отношений организации . . . . . 89

Михаленя А. А., Голубева К. О., Масленникова Е. В. Отношение к труду представителей поколения Z .....	92
Николаева А. В., Албагачиева Е. В., Грищук В. А. Этика государственного служащего. ....	97
Нурисламова Е. Ф., Павлова Г. Г. Роль корпоративной этики в развитии корпораций .....	101
Парфиненко М. А., Павлова Г. Г. Влияние корпоративных конфликтов на развитие корпорации .....	109
Плужникова И. Н., Мосеева М. Я., Коркина Т. А. Об эффективности организации рабочего места и использования времени студента. ....	113
Плысенко Д. Ю., Горшенин В. Ф. Проблемы организационно-технического обеспечения ремонтного обслуживания горного оборудования ..	117
Рудниченко И. А., Лушников Т. Ю. Направления развития государственно-частного партнёрства в управлении региональной собственностью	124
Рябухина Т. В., Грищук В. А. Особенности формирования и развития системы социальной защиты различных категорий граждан .....	130
Сейвальд А. А., Саликов Д. Х. Методы манипулирования общественным сознанием посредством СМИ .....	135
Синицких Д. А., Злоказов В. Ф. Развитие франчайзинга в сфере туризма и гостеприимства .....	140
Соколова С. М., Волосатов В. Д. Зарплатоёмкость ВВП России .....	143
Степанова Ю. А., Ефименко Е. Н. Государственная регистрация недвижимости .....	147
Субачев Е. В., Конакова О. В. Современное состояние и перспективы развития государственно-частного партнёрства в Челябинской области ...	152
Угоднова А. Ю., Ефименко Е. Н. Проблемы регулирования наследственных отношений в Российской Федерации и странах Европы .....	159
Угоднова А. Ю., Костарева Л. В. Портрет менеджера глазами работодателя.	163
Чутбасова В. Р., Камшилов С. Г. Проблема управления мотивацией персонала в современных организациях. ....	167
Фомина Д. А., Касаткина Н. К., Грищук В. А. Социальный смысл служебной карьеры чиновника. ....	174
Шайхова С. А., Волосатов В. Д. Что такое стартап? .....	179
Шапоренко А. О., Бекишева Н. О., Рябухина Т. В., Грищук В. А. Анализ реализации стратегии развития «Челябинск – 2020» в 2012–2016 гг. ....	184
Шорина А. А., Жигарь О. В. К вопросу об оценке эффективности управленческих решений в органах государственной власти .....	189
Шорина А. А., Павлова Г. Г. Корпоративная социальная ответственность ...	192

## Современные проблемы управления организациями, территориями, страной: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ

Материалы студенческой научной конференции

Челябинск

21 апреля 2017 года

Редактор М. В. Трифонова  
Вёрстка М. В. Трифоновой

Подписано в печать 12.09.17.  
Формат 90×84 1/16. Бумага офсетная.  
Усл. печ. л. 11,6. Уч.-изд. л. 12,8.  
Тираж 100 экз. Заказ 66.  
Цена договорная

Челябинский государственный университет  
454001 Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129

Издательство Челябинского государственного университета  
454021 Челябинск, ул. Молодогвардейцев, 576