

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

# **СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ И БИЗНЕСЕ**

*Сборник материалов  
V Всероссийской научно-практической  
конференции с международным участием*

*(Екатеринбург, 15 марта 2013 г.)*

Екатеринбург  
УрФУ  
2013

УДК 316:[35 + 005] (06)

ББК 60.8 я 431

С69

Рецензенты: проф., д-р пед. наук В. Г. Горб (зав. кафедрой государственного и муниципального управления ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (филиал), г. Екатеринбург);  
проф., д-р ист. наук В. П. Мохов, (зав. кафедрой государственного управления и истории ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет»)

Редакционная коллегия:

Председатель :

Вишневский Ю. Р. – д-р филос. наук, проф., зав. кафедрой социологии и социальных технологий управления УрФУ (научный редактор сборника);

Члены редколлегии:

Мохов В. П. – д-р пед. наук, проф., зав. кафедрой ГУ и истории ПНИИУ;

Тесленко И. В. – канд. соц. наук, доц. УрФУ (ответственная за выпуск сборника);

Боронина Л. Н. – канд. соц. наук, доц. УрФУ;

Кашаева Ю. А. – канд. ист. наук, доц. ПНИИУ;

Задорина М. А. – студентка кафедры СиСТУ УрФУ.

С69      **Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе** :  
сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, (Екатеринбург, 15 марта 2013 г.). – Екатеринбург : УрФУ, 2013. – 323 с.

ISBN 978-5-7996-0812-5

В сборнике представлены материалы по проблемам использования социальных технологий в сфере государственного управления и бизнесе. Эти материалы нацелены на восстановление институционального взаимодействия между образованием, органами государственной власти и практической сферой бизнеса. Сборник адресован преподавателям, студентам и аспирантам, всем интересующимся теорией и практикой менеджмента организаций и государственного муниципального управления, актуальными социальными проблемами современного российского общества.

УДК 316 : [35 + 005] (06)

ББК 60.8 я 431

Ответственность за содержание представленных материалов несут авторы статей.

ISBN 978-5-7996-0812-5 \_\_\_\_\_

© Уральский федеральный университет, 2013

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	13
------------------	----

### Секция 1

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

<i>Акимова А. А., Зерчанинова Т. Е.<sup>1</sup></i> РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРВОУРАЛЬСК.....	14
<i>Александрова А. А., Антошин В. А.</i> ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	16
<i>Астафьев Н. Ю., Костин В. А.</i> ДЕЛЕГИРОВАННЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МУНИЦИ- ПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ СЕРОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА).....	18
<i>Бабинцева Н. Е., Боронина Л. Н.</i> ФОНД МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ГОРОД- СКОГО ОКРУГА.....	20
<i>Бажина О. И.</i> ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА АДМИНИСТРАЦИИ Г. ПЕРМИ.....	26
<i>Бармин А. А., Зерчанинова Т. Е.</i> АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПЕРМСКОГО КРАЯ.....	28
<i>Бахарева Д. А., Воронина Л. И.</i> ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕ- НИЯ С РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКОВЬЮ.....	30
<i>Бережная Э. Г., Тургель И. Д.</i> ПЛАНИРОВАНИЕ БЮДЖЕТА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ КОНКУ- РЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	34
<i>Большакова Н. А., Александрова И. В.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ НАСЕЛЕНИЯ.....	36
<i>Блохин В. Н.</i> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СЕЛА В ПРИГРАНИЧНЫХ РАЙОНАХ РОССИИ И БЕЛАРУСИ.....	38

---

<sup>1</sup> Вторая фамилия автора является фамилией научного руководителя.

<b>Бунина О. И., Победин А. А.</b> ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ НА ПРИМЕРЕ ПРОЦЕССА ПРИВАТИЗАЦИИ.....	40
<b>Валиахметова Е. А., Меньшенина Н. Н.</b> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РФ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ.....	43
<b>Ванькевич К. А., Чевтаева Н. Г.</b> ПРОГРАММНЫЕ МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМЫ ВАК- ЦИНОПРОФИЛАКТИКИ (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ).....	45
<b>Веретельникова Ю. С., Бессонова Т. Н.</b> РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА В ХАНТЫ- МАНСИЙСКОМ ОКРУГЕ.....	48
<b>Ворошилова А. И., Багирова А. П.</b> КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАК ОСНОВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЧЕЛОВЕЧЕ- СКОГО КАПИТАЛА.....	50
<b>Глухих М. А.</b> ОСОБЕННОСТИ БЮДЖЕТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ.....	53
<b>Грудинина А. В.</b> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ВОЛОНТЕРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	55
<b>Гульбис А. В., Горб В. Г.</b> ПОВЫШЕНИЕ СИСТЕМНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	57
<b>Давыдова К. В., Васильева Е. И.</b> РАСПРОСТРАНЕНИЕ РУССКОГО ЯЗЫКА КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ АДАПТАЦИИ МИГРАНТОВ....	60
<b>Дубровин С. А., Вышегородский Д. В.</b> К ПРОБЛЕМЕ ЕДИНООБРАЗНОГО ТОЛКОВАНИЯ И ДИФФЕРЕНЦИРО- ВАННОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА КОМПЕТЕНТНОСТИ МУНИЦИ- ПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В НЕБОЛЬШИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВА- НИЯХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	62
<b>Захарова А. А., Цветкова И. В.</b> ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ИМИДЖА ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРА ГЛАЗАМИ ТОЛЬЯТТИНЦЕВ (НА ОСНОВЕ СРАВНЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ВОЗ- РАСТНЫХ ГРУПП).....	64
<b>Зубарева Т. В., Зерчанинова Т. Е.</b> ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	66

<b>Иващенко Д. А.</b> ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПЕРМСКОГО КРАЯ: СЛОЖИВШИЕСЯ ПРАКТИКИ И НОВАЦИИ.....	69
<b>Илеева С. В.</b> ОХРАНА ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	71
<b>Калабина А. А.</b> ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В ПЕРМСКОМ КРАЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	73
<b>Каташинских Н. С., Боронина Л. Н.</b> ПРОЕКТНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК МЕХАНИЗМ АКТИВИЗАЦИИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ .....	75
<b>Кеммет Е. В., Боронина Л.Н.</b> ПРОБЛЕМЫ ПОНИМАНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ В РОССИЙСКИХ РЕАЛИЯХ.....	78
<b>Кителёва А. Г.</b> ВОЗМОЖНОСТЬ АНАЛИЗА «ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ» ОРГА- НОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ С ПОЗИЦИИ ТЕОРИИ МАШИН ГО- РОДСКОГО РОСТА.....	81
<b>Колесник М. М.</b> ОПЫТ ГЕРМАНИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ ГОСУДАР- СТВЕННЫХ УСЛУГ .....	84
<b>Константинова О. В.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПУТЁМ ПЕРЕХОДА НА ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....	86
<b>Коньшин Н. В.</b> ОПЫТ СИТИ-МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ПЕРМИ.....	89
<b>Креницына А.В.</b> ОСНОВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	91
<b>Кропанев М. Е., Москаленко М. Р.</b> ЗДОРОВЬЕ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА....	94
<b>Кузнецов Ю. Ю.</b> РОЛЬ ТРАНСПОРТА (ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ) В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА.....	96
<b>Кузьминчук А. А., Певная М. В.</b> ОПТИМИЗАЦИЯ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ДОБРОВОЛЬ- ЦЕВ В РОССИИ: АНАЛИЗ ОПЫТА США.....	98
<b>Куликова О. С., Воробьева И. В.</b> ОСОБЕННОСТИ АНТИМОНОПОЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	102

<b>Курьянов А. О., Чевтаева Н. Г.</b> РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	104
<b>Легостаева И. В.</b> ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В АДМИНИСТРАТИВНОЙ СРЕДЕ....	107
<b>Леушканова Н. В.</b> ПЛАНИРОВАНИЕ РАСХОДОВ В СФЕРЕ ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА (НА ПРИМЕРЕ Г. ПЕРМИ).....	109
<b>Ляшук К. В., Старцев Я. Ю.</b> ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ В РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	112
<b>Матющенко О. В., Разорвин И. В.</b> ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИММИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ.....	115
<b>Мейке В. А., Заборова Е. Н.</b> ЭКОДЕРЕВНЯ КАК МЕХАНИЗМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ.....	118
<b>Меньшикова Е. О., Антошин В. А.</b> ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ).....	122
<b>Меньшова К. А.</b> КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК.....	124
<b>Никитин В. Ю., Костин В. А.</b> ПОНЯТИЕ И ПРИРОДА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ.....	126
<b>Нужина А. А.</b> ПРОБЛЕМА КАЧЕСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В РОССИИ.....	128
<b>Овсянникова А. С.</b> ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	129
<b>Овчинникова О. А., Воронина Л. И.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОНИТОРИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ОРГАНА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	131
<b>Петросян А. Т.</b> ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ.....	134
<b>Пиццало А. А.</b> УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИМ РЫНКОМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	137

<b>Поздняков Н. М.</b> ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ФАКТОРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА В ПРАКТИКЕ ОТДЕЛА СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ.....	140
<b>Пьянкова М. И.</b> СОЦИАЛЬНЫЙ СОСТАВ ДЕПУТАТСКОГО КОРПУСА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ.....	142
<b>Пяткова В. В., Старцев Я. Ю.</b> РЕГУЛИРОВАНИЕ СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	145
<b>Рокашевич А. А., Сересова У. И.</b> СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: МЕЖДУ ПОЛИТИЧЕСКОЙ И ЭКОНОМИЧЕ- СКОЙ РАЦИОНАЛЬНОСТЬЮ.....	148
<b>Савакова Д. Д.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЛОГОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ЦЕЛЯХ ПО- ВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ МУ- НИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ).....	150
<b>Сарычева Л. Л., Зерчанинова Т. Е.</b> ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬ- НОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	152
<b>Старцева Н. Н., Ваторопин А. С.</b> РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ИВЕНТ-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ ИВЕНТ-СПЕЦИАЛИСТОВ.....	155
<b>Стулина О. В., Вышегородский Д. В.</b> ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМОСТЬЮ: ПРОТИВОРЕЧИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУР.....	156
<b>Третьякова В. А., Боронина Л. Н.</b> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ И МУНИЦИ- ПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО БИЗНЕСА.....	158
<b>Турсукова И. И., Багирова А. П.</b> СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФОРМ ЗАЕМНОГО ТРУДА.....	162
<b>Ушаков Г. В.</b> ПЕРЕДАЧА ОТДЕЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОЛНОМОЧИЙ КАК МЕТОД СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ...	164
<b>Хитрин К. Л.</b> К ВОПРОСУ ОБ ОТДЕЛЬНЫХ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЯХ КОДЕКСОВ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	165
<b>Хомякова Н. В., Хомякова А. А.</b> ГРАДООБРАЗУЮЩИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ СОЦИ- АЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА В РЕГИОНЕ.....	168

<b>Шишцына Ю. М., Зерчанинова Т. Е.</b> ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	169
<b>Шмыгалев Д. С.</b> О НЕОБХОДИМОСТИ ИЗМЕНЕНИЙ И ТРЕБОВАНИЙ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ МВД РОССИИ.....	172

**Секция 2**  
**ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,  
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

<b>Андропова А. Ю., Бычина М. В.</b> ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ГОРОДА ПЕРМИ. ПОЗИЦИЯ ВЛАСТИ И ОЖИДАНИЯ МОЛОДЕЖИ.....	175
<b>Бартули В.С.</b> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В ПЕРМСКОМ КРАЕ.....	177
<b>Белоусова И.А., Боронина Л. Н.</b> СОЗДАНИЕ МОЛОДЕЖНОГО ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ В ЕКАТЕРИНБУРГЕ...	179
<b>Буйденков А. А., Данилов А. Н.</b> КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ.....	181
<b>Волкова К. А.</b> ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ.....	184
<b>Гареева Е. В.</b> ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ....	186
<b>Гумбатова И. В., Зерчанинова Т. Е.</b> К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	188
<b>Гусева М. В., Заборова Е. Н.</b> ФОРМИРОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В СТУДЕНЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ.....	191
<b>Данилова А. В., Вандышев М. Н.</b> ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ЗАКРЫТОГО ГОРОДА.....	194
<b>Дружинина М. В., Кузнецова О. С., Маркова Е. А.</b> САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ: КАРЬЕРА И БИЗНЕС.....	197



<b>Еланцев А. В., Баландина Т. Ю.</b> ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ.....	199
<b>Заглодина Т. А.</b> ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ.....	203
<b>Задорина М. А., Тесленко И. В.</b> МАССОВЫЕ ПУБЛИЧНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИАЛОГА МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ ЭКОНОМИКИ В ПРОЦЕССЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	206
<b>Крохалева Е. А.</b> ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРМЬ).....	208
<b>Кузьмина В. М., Непочатых Е. П.</b> К ПРОБЛЕМЕ АДАПТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА СТУДЕНТОВ СОЦИАЛЬНОГО ВУЗА.....	210
<b>Кукишинова А. С.</b> ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА РЕГИОНАЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ ЖИЛЬЕМ (НА ПРИМЕРЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ).....	212
<b>Курбанова М. И., Панкратова Л. Э.</b> ПОДДЕРЖКА ШКОЛ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	216
<b>Лузинова А. С., Лагочева Н. М.</b> ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	218
<b>Мазука А. А.</b> КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНАХ.....	220
<b>Мацко С. С.</b> ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА.....	222
<b>Новгородцева О. В., Зерчанинова Т. Е.</b> ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	224
<b>Парыгина О. В.</b> ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОРГАНОВ ВЛАСТИ И МОЛОДЕЖИ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	227
<b>Предеина М. С., Багирова А. П.</b> ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ РЕБЕНКА В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ .....	230

<b>Пуштырева Ю. Н., Чертова Л. Н.</b> ОТСУТСТВИЕ ОПЫТА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК ОСНОВ- НАЯ ПРОБЛЕМА В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА.....	232
<b>Русаев В. Б., Воронина Л. И.</b> ПРОБЛЕМЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН.....	235
<b>Третьякова А. А., Багирова А. П.</b> ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬ- НЫХ СЛУЖАЩИХ.....	239
<b>Юрьев П. С., Тюрина И. О.</b> ТРЕБОВАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНИКОВ, ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	243

### Секция 3

#### АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ БИЗНЕС-СТРУКТУР

<b>Алексеев И. Н., Тихомирова А. М.</b> ЯЗЫКОВАЯ КУЛЬТУРА РАБОТНИКОВ КАК ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	246
<b>Бояршинов Я. П., Подлубнова Ю. С.</b> «ДОПОЛНЕННАЯ РЕАЛЬНОСТЬ» КАК ИНСТРУМЕНТ ОРИЕНТИРОВАНИЯ В ГОРОДСКОЙ СРЕДЕ.....	247
<b>Голубцова М. А., Валько Д. В.</b> АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ИНТЕРНЕТ-БАНКИНГА (НА ПРИМЕРЕ Г.ЧЕЛЯБИНСКА).....	249
<b>Долгих Л. В.</b> ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ОБЩЕСТВА....	251
<b>Ильиных И. А., Махова Н. Н.</b> НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	254
<b>Китапова А. Ф.</b> ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....	258
<b>Кузьмина В. М.</b> УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОТДЕЛЬНО ВЗЯТОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВА- НИЯ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ.....	260
<b>В. М. Лавлинский</b> САМОМЕНЕДЖМЕНТ. ВЗАИМОСВЯЗЬ С ТЕХНОЛОГИЯМИ УПРАВЛЕНИЯ.....	262

<b>Макарова Л. Ю., Тесленко И. В.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	264
<b>Олюшина К. М.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФАНДРАЙЗИНГА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.....	266
<b>Петухова Н. И., Гарипов Р. И.</b> ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИ- МАТЕЛЬСТВА В РФ.....	268
<b>Проворова Е. А., Майн Н. Э.</b> ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	270
<b>Прокопченко О. Э., Рутко Д. Ф.</b> КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ЗАЛОГ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	272
<b>Самойлова Н. В.</b> РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О НЕМ У МЕНЕДЖЕРОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ.....	274
<b>Сац Е. А., Глухенькая Н. М.</b> ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	276
<b>Сергеева А. А.</b> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	278
<b>Солонина В. В., Гарипов Р. И.</b> ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ..	280
<b>Тарифьян Д. К., Логачева Н. М.</b> ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА В РОССИИ.....	282
<b>Тесленко М. А.</b> АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СВОБОДУ.....	284
<b>Туманова Е. Е., Амбарова П. А.</b> МАРКЕТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА РЫНКЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ.....	287
<b>Халикова Д. А., Исупова С. Н.</b> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	290
<b>Черкасова О. В., Багирова А. П.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА НАБЛЮДЕНИЯ В ОЦЕНКЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	293
<b>Черноскутова М. В., Тесленко И. В.</b> РИЕЛТОР: ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА.....	295

<i>Чуева Т. И., Тихомирова А. М.</i> ПОТРЕБИТЕЛИ ИГРОВОЙ КОМПЬЮТЕРНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	298
<i>Шатрова Е. И.</i> ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИИ К УСЛОВИЯМ ВТО (НА ПРИМЕРЕ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ПЕРМСКОГО КРАЯ).....	300
<i>Шмакова Ю. В., Жукова И. В.</i> ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СРЕДСТВО МОДЕРНИЗАЦИИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА.....	303
<i>Штыхно М. Р.</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ПЕРМСКОМ КРАЕ.....	306
<i>Шубина В. И., Бессонова Т. Н.</i> АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЮГРЕ.....	309
<b>НАШИ АВТОРЫ</b> .....	312

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемый читатель! Перед Вами сборник статей участников V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе».

Проведение конференции, в рамках которой к научной дискуссии привлекается молодежь – студенты, магистранты и аспиранты – стало хорошей традицией. Идея подобной организации обмена опыта принадлежит двум гуманитарными факультетами крупнейших технических университетов Урала: Уральскому государственному техническому университету – УПИ и Пермскому государственному техническому университету. Ежегодное проведение данного научного мероприятия обусловлено востребованностью публичного обсуждения вопросов теории и практики в сфере государственного и муниципального управления, бизнес-структур.

В 2013 году молодежная конференция проводится в Уральском федеральном университете в рамках XIX Уральских социологических чтений; и если первоначально конференция имела межрегиональный статус, то сегодня география участников существенно расширила горизонты Уральского федерального округа: это не только города Уральского региона – Екатеринбург, Челябинск, Пермь, Курган, Магнитогорск, но и Москва, Забайкальский край (г. Чита), Ханты-Мансийский автономный округ (г. Югра), Республика Татарстан (г. Нижнекамск), Тюмень, Орел, Тольятти, Курск, и даже ближнее зарубежье – Белоруссия (гг. Минск, Горки).

Надеемся, что представленные статьи студентов, магистрантов, молодых ученых, специалистов в области теории и практики государственного и муниципального управления, менеджмента организации принесут реальную пользу в осуществлении основных направлений модернизации российского общества.

**Секция 1**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ:**  
**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ**

*А. А. Акимова, Т. Е. Зерчанинова*

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ  
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРВОУРАЛЬСК**

Одной из главных задач развития муниципальной системы образования городского округа Первоуральск является развитие кадрового потенциала системы образования, стимулирование высокого качества работы и профессионального развития педагогов [1].

На начало 2012 – 2013 учебного года количество работников общеобразовательных учреждений составило 1312 человек. Из общей численности работников общеобразовательных школ 851 человек (65,6 %) имеют высшее профессиональное образование, 271 человек (20,9 %) – среднее профессиональное, 42 человека (3,2 %) – начальное профессиональное, 134 человека (10,3 %) – среднее (полное) общее. Наибольшее количество руководящих и педагогических работников имеют стаж работы 20 лет и более (649 человек – 66 %). Специалистов имеющих стаж работы от 10 до 20 лет только 184 человека (18,7 %). Количество аттестованных педагогических и руководящих работников – 756 человек (82 %), из них имеют высшую квалификационную категорию 74 человека (9,8 %), первую – 571 человек (75,5 %), вторую квалификационную категорию – 111 человек (14,7 %) педагогов [2, с. 3 – 5].

Традиционно на территории Первоуральска проводится конкурсный отбор лучших педагогов образовательных учреждений на получение денежного поощрения Главы городского округа Первоуральск. В 2012 году победителем конкурсного отбора и обладателем почётного профессионального звания «Учитель года – 2013» признана Л. Н. Суханова, учитель МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов» [2, с. 7].

В рамках городской единой методической недели прошли такие мероприятия как: педагогические чтения «Методологический статус проблемы ресурсного подхода в условиях модернизации муниципальной системы образования» и «Калейдоскоп» педагогических идей городских методических объединений педагогов, школьных методических объединений, методических советов по теме: «Методическое объединение – ресурс развития корпоративной культуры педагогического сообщества в условиях результата качества образования».

Анализ результатов аттестации педагогических кадров в 2012 году показал, что педагогические и руководящие работники адекватно оценили

собственную деятельность в межаттестационный период. Такой результат получен благодаря планомерному ведению мониторинга профессиональной деятельности и ежегодный самоанализ результатов работы в течение межаттестационного периода.

Одним из основных направлений деятельности образовательных учреждений является повышение мотивации педагогических работников. Актуальными вопросами мотивация педагогов сегодня являются: повышение профессиональной компетентности педагогов через способность педагога к рефлексии своей деятельности, поскольку от этого зависит рост его педагогического мастерства; готовность педагога к предъявлению результатов своей педагогической деятельности всем субъектам образовательного процесса.

В образовательных учреждениях Первоуральска совершенствуется система повышения педагогической квалификации и педагогического мастерства учителей. Основными направлениями повышения квалификации являются освоение информационно-коммуникационных технологий и технологий продуктивного обучения, мониторинг образовательного процесса, технологическое сопровождение проведения единого государственного экзамена.

В городском педагогическом сообществе реализуется долгосрочный социально-педагогический проект «Школа радости» [3], направленный на поддержку будущих педагогов и молодых специалистов.

Одним из условий модернизации образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров. Задачу развития профессиональной компетентности специалистов в системе образования способны решать 25 городских методических объединений.

В результате проведенного анализа деятельности по развитию кадрового потенциала можно обозначить актуальные проблемы и определить приоритетные задачи. Требуемыми решения для системы образования Первоуральска являются такие проблемы, как низкая динамика привлечения в сферу образования города молодых педагогических кадров, недостаточный уровень применения педагогами ИКТ в учебном процессе. В целях обеспечения инновационного характера развития образовательных учреждений, реализации мероприятий по модернизации системы образования города необходимо продолжить работу по целенаправленному, непрерывному повышению уровня квалификации педагогических работников; активизировать мероприятия по привлечению и закреплению молодых специалистов в образовательных учреждениях города. Это позволит повысить качество образовательных услуг, следовательно, приведет к созданию необходимых условий для становления культурной, образованной и дееспособной личности педагогов и обучающихся в сфере гражданских, социальных и профессиональных отношений.

### Список литературы

1. Об утверждении муниципальной целевой программы «Развитие образования в городском округе Первоуральск («Наша новая школа») на 2011 – 2015 годы: Постановление Главы городского округа Первоуральск от 31.08.2011 г. № 2173.
2. Об исполнении полномочий по решению вопросов местного значения: Отчет Управления образования городского округа Первоуральск за 2012 год.
3. Об утверждении Плана мероприятий по реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в городском округе Первоуральск на 2010–2015 годы: Постановление Главы городского округа Первоуральск от 27.12.2010 г. № 3498.

*А. А. Александрова, В. А. Антошин*

### ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Место экологической безопасности в системе государственного управления обусловлено направленностью развития нашей страны в экономическом, географическом плане. Мы позиционируем себя на международном рынке как сырьевую, энергетическую державу, являясь крупным поставщиком топливно-энергетической продукции (газ, нефть, нефтепродукты, уголь), продукции цветной и черной металлургии и т. д.

Неблагоприятное состояние окружающей среды создает угрозу перспективному и устойчивому развитию Свердловской области, что является неприемлемым в рамках поставленных задач по переходу Российской Федерации на инновационный путь развития, сформулированного Концепцией долгосрочного социально-экономического развития до 2020 года [1, ст. 11]. Закрепить конкурентные преимущества Свердловской области позволит экологизация всего спектра промышленного производства.

В основу мер по реализации экологической безопасности должны лечь следующие основные принципы:

1. Устойчивое развитие, основанное на равномерном взаимодействии всех трех компонентов: экологического, экономического и социального.
2. Внедрение инновационных технологий, в том числе международное сотрудничество с целью использования передового опыта зарубежных стран; взаимодействие с научно-исследовательскими центрами.
3. Своевременная реабилитация территорий, пострадавших в результате техногенного воздействия на окружающую среду; разработка механизмов по ликвидации накопленного объема экологического ущерба.
4. Ответственность за нарушение законодательства организациями, ответственность за экологические нарушения так же должны лечь на тер-



риториальные органы государственной власти и органов местного самоуправления; разработка и реализация мер по экономическому стимулированию и мотивации.

Из-за отсутствия экономического стимулирования сложно добиться модернизации производства, перехода на наилучшие доступные технологии, которые обеспечивают наименьший уровень воздействия на окружающую среду, а также позволяет понизить энергозатратность предприятий.

5. Активное курирование потенциально опасных объектов, которые оказывают негативное воздействие на окружающую среду, на здоровье граждан, разработка для подобных предприятий, территорий мер по обеспечению экологической безопасности.

В Свердловской области существуют восемь организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты. Имеются семь эколого-радиохимических зон, характеризующихся повышенным уровнем естественной радиоактивности.

6. Соблюдение прав человека на благоприятную окружающую среду; Данный принцип исходит из Конституции Российской Федерации: «Каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением» [2, ст. 42].

7. Стратегическое планирование и прогнозирование по соблюдению экологической безопасности области с учетом рисков, последствий и разработкой этапов решения проблем.

Существует необходимость в переходе от решения локальных задач по улучшению экологической обстановки к долгосрочному планированию, разработке и реализации различных планов действий и программ, нацеленных на безопасность использования имеющегося ресурсного потенциала в целях экономического развития области и интересах Российской Федерации, предотвращая вред природной среде и населению.

8. Информационный аспект, включающий в себя распространение всей полноты достоверной информации относительно состояния окружающей среды, привлечение внимания общественности для принятия решений.

Использование основных принципов позволит подойти к проблеме экологической безопасности более детально, обхватывая широкий спектр «проблемных зон» и зон, нуждающихся в модернизации.

#### Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития до 2020 года. Глава 11. Утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р, в ред. распоряжения Правительства Российской Федерации от 08.08.2009 №1121-р. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/> (дата обращения: 30.01.13).

2. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. (в ред. от 30.12.2008.). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/cons/> (дата обращения: 30.01.13).

*Н. Ю. Астафьев, В. А. Костин*

## ДЕЛЕГИРОВАННЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ СЕРОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА)

В современных условиях дальнейшего перехода России к рыночным отношениям происходит переосмысление сущности управления социально-экономическим развитием. Сегодня поставлен целый ряд задач с целью активизировать внутренние резервы всех российских территорий. Каждая территория, от субъекта Федерации до муниципального образования, должна иметь свою стратегию, отражающую ее специфику. Такая задача была сформулирована заместителем Председателя Правительства России Д. Н. Козаком на совещании «О ходе подготовки (корректировки) стратегий (программ, планов) социально-экономического развития субъектов Российской Федерации Северо-Западного федерального округа и перечне приоритетных инвестиционных проектов в Северо-Западном Федеральном округе» 20 октября 2011 года. При этом необходимо найти новый, оптимальный баланс в распределении полномочий и их обеспеченностью с финансовой и кадровой точки зрения на федеральном, региональном и муниципальном уровне.

Конструктивное взаимодействие, эффективность управления территорией в наибольшей степени проявились в периоды принципиальных изменений законодательной базы, закрепившей перераспределение полномочий между уровнями власти. Круг вопросов, подлежащий разграничению полномочий и взаимодействию региональных и местных органов власти, изучался одновременно с изменениями, произошедшими в связи с принятием Федерального закона от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №131-ФЗ) и изменениями и дополнениями, внесенными в него на протяжении 2004–2011 годов.

В результате изменения законодательства перечень вопросов местного значения существенно расширился: добавлены вопросы по проведению молодежной политики, организации библиотечного обслуживания населения, две новые позиции относятся к созданию мест отдыха и курортов местного значения, из вопросов соцзащиты – опека и попечительство, также за муниципальным уровнем закреплён расчет субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг и организация предоставления

субсидий гражданам, имеющим право на их получение в соответствии с жилищным законодательством, которые передаются из вышестоящих уровней в виде субвенций. Два вопроса носят экономический характер – это содействие в развитии сельскохозяйственного производства и рынка сбыта продукции и создание условий для развития малого предпринимательства. К числу новых следует также отнести комплекс полномочий, связанных с организацией и осуществлением мероприятий по гражданской обороне, защите населения и территории муниципального образования от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Проанализируем «отражение» делегированных полномочий в стратегии развития Серовского городского округа (далее – Стратегия), которая была разработана на период до 2020 года и включает в себя 9 направлений социально-экономического развития, среди основных: сохранение и развитие человеческого потенциала, формирование комфортной среды проживания, развитие малого бизнеса, рынка товаров и услуг, аграрный комплекс, модернизация экономики, развитие гражданского общества и местного самоуправления.

В результате произошедших изменений максимальное количество полномочий, переданных на уровень муниципалитетов, сосредоточены в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций. В связи с этим, в Стратегии Серовского городского округа формирование комфортной среды проживания стоит среди первоочередных направлений стратегического развития, главная цель которого сводится к реализации мер по обеспечению населения современными условиями комфортности и безопасности среды проживания, достижению высокой надежности и безопасности функционирования инженерно-технической инфраструктуры (развитие системы антикризисного управления всеми видами коммуникаций городского округа).

Особое внимание уделено также мероприятиям в рамках реализации социальной политики с новыми полномочиями муниципалитетов в культурной и образовательной сферах. По направлению сохранения и развития человеческого потенциала предусмотрено развитие сфер культуры, досуга и туризма при создании новых и развитии существующих культурно-спортивных и исторических центров. Для этого разработаны соответствующие стратегические программы, такие как «Серов – информационно-библиотечный центр», «Создание сети парковых и игровых зон» и другие.

В связи с наделением полномочий в сельскохозяйственной сфере в Стратегии Серовского городского округа присутствует отдельное направление по развитию аграрного комплекса с краткой характеристикой стратегических проектов. В частности, стоит задача разработать муниципальную целевую программу по развитию и поддержке местных сельхозтоваропроизводителей и переработчиков сельхозпродукции, а также инициировать реализацию местной качественной сельхозпродукции в образова-

тельных и медицинских учреждениях в рамках реализации полномочий по расширению рынка сбыта сельхозпродукции.

Анализируя представленную выше иерархию векторов развития округа, следует отметить доминирующую позицию социальной составляющей развития над экономической. Это объяснимо внесением соответствующих изменений в Федеральный закон № 131-ФЗ, в результате которых возможности экономической деятельности муниципалитетов существенно сокращены, а именно [1, с. 33 – 36]:

1. Если раньше органам местного самоуправления вменялось в обязанность заниматься комплексным социально-экономическим развитием, то теперь их полномочия ограничиваются только принятием соответствующих планов и программ.

2. Если раньше этим органам делегировались полномочия по координации деятельности предприятий, не находящихся в муниципальной собственности, в области комплексного развития, то теперь эта позиция законом не предусматривается.

Нельзя не отметить и тот факт, что, несмотря на принятие «усовершенствованных» законов в области местного самоуправления, остается нерешенной проблема внутренних противоречий нормативных положений, регулирующих механизм реализации полномочий органов местного самоуправления, и как частное последствие – несоответствие объема полномочий органов местного самоуправления имеющимся в их распоряжении материально-финансовым ресурсам. Любая неясность в данном деле обращается нерешенными проблемами населения и дополнительной нагрузкой, не свойственной для муниципальной власти.

Список литературы

1. Дитятковский М. Ю. Формы наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями // Конституционное и муниципальное право. 2007. № 2. с. 33–36.

*Н. Е. Бабинцева, Л. Н. Боронина*

## ФОНД МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Впервые понятие монопрофильного города упоминается в «Перечне монопрофильных городов и других населенных пунктов с критической ситуацией в сфере занятости», утвержденном Министерством труда и Министерством экономического развития России в 1999 г. В качестве основных критериев здесь значатся: доля продукции монопрофильного предприятия в продукции промышленности поселения более 50 %; доля занятых в монопрофильном производстве более 25 % от общего количества занятых в экономике [1].

По данным научно-методического центра «Города России», к моно-поселениям отнесены не менее 500 из 1097 городов и 1200 из 1864 поселков городского типа в Российской Федерации. К этой же группе относятся около 400 мелких поселков, не имеющих статуса поселка городского типа (с числом жителей, как правило, менее 3 тыс. чел.), в которых население занято несельскохозяйственной деятельностью. В таких населенных пунктах проживает около 16 млн чел. Если учесть, что число городов в России сегодня равно 1097, то моногорода составляют от 43 % до 46 % от общей численности городов России (по данным НМЦ «Города России»). Таким образом, перефразируя вышесказанное, можно назвать Россию не просто «страной городов», а «страной моногородов» [2].

Моногорода расположены практически во всех частях территории страны, хотя их распределение весьма неравномерно. Традиционными территориями размещения моногородов является промышленный пояс развития, включающий, в первую очередь, регионы Урала (Краснотурьинск, Каменск-Уральский, Верхняя Салда, Верхняя Пышма в Свердловской области, Миасс, Магнитогорск, Белорецк в Челябинской области) и юга Сибири (Междуреченск, Черногорск в Кемеровской области, Шелехов в Иркутской области, Саяногорск в Республике Хакасия и др.). В этих регионах расположены наименее благополучные в социальном отношении моногорода металлургии и машиностроения.

На территории поселений функционирует более 900 градообразующих предприятий, которые производят около 30 % всего объема промышленной продукции страны. 64 % общего количества указанных предприятий, на которых занято более 81 % работников градообразующих предприятий, относятся к отраслям лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, машиностроению, пищевой и топливной промышленности. Примерно 50 городов представляют нефтегазовую отрасль, еще около 50 образованы металлургическими предприятиями, 30 – угольную промышленность, 20 – электроэнергетику. Совокупный продукт монопрофильных городов составляет около 40 % валового регионального продукта регионов России [3].

Моногород характеризуется особыми социально-экономическими условиями и факторами развития. Наиболее сложная ситуация сложилась в моногородах с одним градообразующим предприятием, а также в моногородах с градообразующими предприятиями, связанными в одну технологическую цепочку. Полифункциональные моногорода имеют больше возможностей для диверсификации деятельности, перспектив развития. Они обычно создавались как города-спутники при крупных городах. Выделенные группы моногородов существенно отличаются по видам деятельности, отраслевой направленности, уровню состояния производственно-технологического предприятий, кадровому потенциалу.

В Свердловской области 18 городов, которые имеют статус как монопрофильного города. Административным центром Северного округа Свердловской области является город Краснотурьинск. Еще сравнительно недавно Краснотурьинск успешно выполнял роль промышленного и культурного центра Уральского Севера. В сравнении с соседними городами было заметно более благополучное положение Краснотурьинска. Даже статус монопрофильного города длительное время имел позитивный смысл, что связалось с деятельностью основного градообразующего предприятия – Богословского алюминиевого завода (БАЗ). Переломными моментами в истории города можно считать 2009–2010 гг., когда начали обостряться проблемы на БАЗе, на долю которого и в 2010 г. приходилось 92 % объема промышленной продукции города. БАЗ оставался и основным плательщиком местного бюджета (38 % от суммы налоговых и неналоговых доходов). Значительные расходы на поддержание социальной сферы стали критичными для предприятия, обеспечивать эти расходы становится нечем.

Сегодня ситуация в городском округе складывается почти парадоксальная. В городе работают крупные и средние предприятия, входящие в крупнейшие горно-металлургические холдинги. Имея огромный социальный и финансовый капитал, холдинговые компании могут являться сильным инвестиционным игроком на промышленном рынке Краснотурьинска. Однако этого не происходит. Основной отток денежных средств приходится на городские округа, в которых находятся головные предприятия, финансирование Краснотурьинска резко сокращается. С каждым годом социальное самочувствие, социальная политика ухудшается, в связи, с чем возникают новые социальные проблемы – снижение численности населения, увеличение количества безработных, снижение уровня жизни населения.

Улучшение жизни города зависит от совокупных усилий власти и населения, от эффективности формирования и реализации механизма социального партнерства власти и населения с учетом территориальных условий и специфики. При этом возникает ряд важных вопросов: кто является наиболее активным участником в выстраивании диалога власти и общества; какие проблемы и потребности выходят на первый план и что оценивается как первоочередные и решаемые задачи; с чего начинаются преобразования, что может послужить стартовым механизмом для ускорения реформ; Как вовлечь достаточно инертное население в активную деятельность по решению проблем сообщества?

Существует множество подходов и моделей привлечения ресурсов для обеспечения активности граждан, и одним из эффективных инструментов привлечения инвестиций в социальную сферу и развития социальной активности населения стала модель фондов местных сообществ (ФМС), которую САФ Россия развивает и поддерживает в различных регионах России.

Проанализировав потенциал города, социальное самочувствие и выявив актуальные социально-экономические проблемы, становится ясно, что кроме активизации и использования интеллектуальных и профессиональных ресурсов граждан, необходимо создать также иные ресурсы для обеспечения их деятельности и ФМС является реальным механизмом формирования ресурсов для обеспечения активности граждан и реализации местных проектов. Создание ФМС города Краснотурьинска будет эффективной технологией активизации местного сообщества, развития социальной сферы и роста проектной культуры третьего сектора. Созданный фонд должен выступать организатором взаимодействия общества, власти и бизнеса с целью повышения качества жизни местного сообщества; формировать имущество и управлять им с целью поддержки социальных программ и проектов в ГО; укреплять системы социального партнерства; улучшение жизни местного сообщества, а значит и социального самочувствия.

Главная роль ФМС – это способность аккумулировать социальный капитал внутри своих сообществ и мобилизовать поддержку в форме человеческого капитала и помощи волонтеров в условиях, когда финансовых ресурсов становится недостаточно. Фонды стимулируют появление инновационных проектов и открывают новые горизонты местного развития, становясь катализатором активности населения. Одна из основных задач ФМС – это аккумулирование местных, а также привлечение внешних ресурсов на нужды местного сообщества и их распределение на конкурсной основе. Совет учредителей – высший руководящий орган фонда. Он обладает правом принятия и утверждения решений, связанных с жизнедеятельностью фонда. В него входят по одному представителю от учредителей. Совет учредителей делегирует часть своих полномочий попечительскому совету. Разделение полномочий чаще всего происходит «опытным путем» и несколько различается в разных фондах. Учредителями Фонда в Краснотурьинске могут стать ведущие организации и предприятия города.

Попечительский совет – стратегический орган в деятельности фонда. Попечительский совет осуществляет надзор за деятельностью организации, использованием средств организации (в том числе за целесообразностью их использования), соблюдением законодательства, а также представляет на рассмотрение совета учредителей долгосрочные программы деятельности организации. В отличие от совета учредителей, который обязан проводить встречи раз в год, попечительский совет проводит свои заседания не реже двух раз в год, а также может проводить и внеочередные проверки деятельности организации. К участию в попечительском совете обычно приглашаются руководители органов исполнительной и представительной власти высокого уровня, представители бизнеса и влиятельных общественных организаций. В Краснотурьинске в попечительский совет могут входить органы региональной власти (заместитель министра экономики СО, заместитель министра социальной политики СО, члены Колле-

гии министерства экономики СО, представитель с Администрации губернатора, члены Законодательного Собрания СО и Областной думы, Управляющий Северный округом, представитель МСУ), представители от местных предприятий, представители образовательных учреждений.

Правление организации является постоянно действующим коллегиальным органом. Именно правление занимается подготовкой годового отчета, определяет внутреннюю структуру органов организации и утверждает положение о них. К компетенции правления относятся все кадровые вопросы деятельности фонда, включая назначение директора, и правила внутреннего распорядка. Правление также утверждает административные расходы фонда. Но главная задача правления – распределение средств на конкурсной основе (то есть выполнение функции грантового комитета) и утверждение благотворительных программ организации. В состав правления могут входить представители учредителей и благотворителей, органов власти, эксперты.

Создание фонда происходит в несколько этапов. Основная задача первого этапа – создание инициативной группы, участники которой должны понимать идею модели фонда местного сообщества и разъяснять ее представителям власти, бизнеса и некоммерческих организаций. Обычно проводятся встречи групп (по отдельности для каждой группы) с руководителями уже существующих фондов: исполнительным директором, членами правления и попечительского совета. Во время таких встреч разъясняются все непонятные вопросы и согласуются предложения по организации фонда на конкретной территории.

На втором этапе ведется разработка устава и привлекаются организации, которые должны войти в число учредителей фонда.

Третий этап создания фонда, который наступает после регистрации, – определение направлений финансирования, приоритетных для данной территории. Для этого принято проводить оценку состояния города, при необходимости – специальные исследования, чтобы выбранные цели были понятны местному сообществу и могли бы обеспечить получение финансирования со стороны бизнеса. Главная функция Фонда развития местного сообщества – финансовая поддержка социальных программ на определенной территории, поэтому успешная деятельность фонда зависит и от наличия финансовых ресурсов, от умения их привлекать и ими распорядиться. Средства необходимы и для создания грантового фонда, и на административные цели. Конкурсы грантов фонд организует либо самостоятельно, либо совместно с органами местного самоуправления. Поэтому одно из основных направлений деятельности фонда – привлечение средств из всех возможных источников. От того, как и насколько удачно будет осуществлен поиск средств, зависит репутация фонда.

Необходимо разработать точный план, по которому будет сформирован консолидированный бюджет фонда, описать все возможные источники



средств, описать всех возможных и потенциальных доноров – будущих друзей организации, согласовать поступление средств во времени. Идти на встречу с возможными донорами надо хорошо подготовившись: иметь на руках четкий план действий и перечень услуг, которые вы готовы предоставить, и заинтересовать возможных партнеров предложениями на перспективу сотрудничества. Желательно заранее представлять себе проект договора о сотрудничестве. В опыте работы крупных фондов местных сообществ как в России, так и за рубежом, встречается множество проверенных практик привлечения средств, однако в сельских сообществах далеко не каждая из них может быть использована. Но все же некоторые практики можно адаптировать и применить и на селе: именные пожертвования, анонимные пожертвования, пожертвования фирм и частных лиц и т. д.

Широко могут быть использованы благотворительные акции, помощь добровольцев, благотворительные выставки-продажи, благотворительные ужины и балы, аукционы, концерты, другие массовые мероприятия, сбор средств на рабочих местах или «от дома к дому», разработка и реализация различных благотворительных проектов, благотворительный телефон, сбор пожертвований через ящики-копилки и др. формы. Только изучив весь положительный опыт фандрайзинговой деятельности и проанализировав собственные возможности для их применения, руководство фонда сможет составить собственный план по сбору ресурсов, четко представить себе сроки его выполнения и возможные сложности в реализации задуманного.

Не менее важным условием на начальном этапе становления фонда является наличие средств на начальные административные расходы. Регистрация любой организации сопряжена с расходами: уплатой регистрационных сборов, подготовкой регистрационных, организационных и информационных документов, расходами на коммуникации, телефонную связь, транспортные затраты для поездок в регистрирующий орган, который нередко находится на достаточном расстоянии от сельской территории, и т. д. Где взять средства на административные расходы? Эти средства может выделить кто-нибудь из будущих доноров фонда, это могут быть средства будущих партнеров по реализации перспективных программ и т. д. Хорошо если в инициативной группе есть представители организации, которая войдет в состав учредителей и возьмет на себя расходы на первоначальном этапе становления.

Все работы в проекте начинаются после его рассмотрения Администрацией городского округа Краснотурьинск. Предполагаемая дата начала проекта – 10.06.2013; дата окончания проекта – 16.08.2013; общая продолжительность проекта – 50 дней. Основной статьей расходов является закупка оргтехники для Фонда – 75 000 руб. Общая стоимость проекта составляет 80 380 руб.

### Список литературы

1. Любовный В. Я. Монопрофильные города в условиях кризиса: состояние, проблемы, возможности реабилитации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.macroeconomics.ru/MonoGoroda1.pdf> (дата обращения 21.01.2013).
2. Аналитический доклад о результатах выполнения проекта «Монопрофильные города и градообразующие предприятия». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://unioninvest.ru/city\\_mong.html](http://unioninvest.ru/city_mong.html) (дата обращения 19.01.2013).
3. Рой О. М. Проблемы и перспективы модернизации российских моногородов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://innclub.info/wp-content/uploads/2012/03/рой.doc> (дата обращения 23.01.2013).

*О. И. Бажина*<sup>1</sup>

### ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА АДМИНИСТРАЦИИ г. ПЕРМИ

Для обеспечения непрерывной сменяемости муниципального состава органов местного самоуправления, обеспечения их квалифицированными специалистами, с наименьшими затратами на включение в рабочий процесс кандидата на замещение вакантной должности муниципальной службы и в целях формирования и эффективного использования кадрового состава муниципальной службы города, в Перми был сформирован кадровый резерв администрации г. Перми.

Кадровый резерв – список лиц (муниципальных служащих и лиц, претендующих на замещение должностей муниципальной службы), соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы в администрации г. Перми, профессионально подготовленных к эффективному исполнению должностных обязанностей на муниципальной службе, сочетающих компетентность, ответственность, инициативность и профессиональный подход к исполнению служебных обязанностей [1, ст. 2 п. 2].

Формирование кадрового резерва осуществляется комиссией по результатам конкурса; распорядительный акт администрации г. Перми о проведении конкурса размещается на интернет-сайте г. Перми.

Кадровый резерв формируется для различных типовых групп должностей муниципальной службы, в соответствии с предъявляемыми к ним квалификационными требованиями: резерв управленческих кадров, кадровый резерв главной и ведущей групп должностей и кадровый резерв старшей, ведущей и младшей групп должностей.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Комелькова Ю. В.

Каждый из этих кадровых резервов формируется один раз в три года. Количество лиц, включенных в кадровый резерв, определяется руководителем аппарата администрации г. Перми, руководителями функциональных и территориальных органов администрации г. Перми самостоятельно. По истечению трех лет пребывания участника в кадровом резерве его либо назначают на вакантную должность, либо исключают из состава кадрового резерва.

Кадровый резерв администрации г. Перми имеет некоторые особенности: по своей структуре он более глубоко проработан для кадровых резервов ведущей, старшей и младшей групп должностей и менее точно сформирован для управленческого кадрового резерва. На основании этого предлагается рассмотреть вариант формирования кадрового резерва администрации г. Перми только лишь для ведущей, старшей и младшей групп должностей. Можно выделить следующие предложения в этом направлении.

1. Формирование кадрового резерва лишь для ведущей, старшей и младшей групп должностей. Для получения должности высшего ранга требуются опыт, навыки, стаж, что все равно не может учитывать существующая программа кадрового резерва, это обеспечивает лишь поступательное повышение муниципального служащего по карьерной лестнице вследствие приобретения им названных характеристик.

По факту назначение на эти должности происходит путем внутренних механизмов обеспечения кадрового состава: на основании рекомендаций непосредственного руководителя по согласованию с вышестоящим руководителем, а не по пребыванию в составе кадрового резерва, что тем более необязательно [2, ст. 33].

2. Сейчас в состав кадрового резерва ведущей, старшей и младшей групп должностей обязательно должно быть включено не менее 30 % штатной численности подразделений администрации г. Перми [1, ст.1 п. 4].

Предлагается исключить этот пункт, что обеспечит большую доступность граждан, соответствующих квалификационным требованиям для поступления на муниципальную службу. Лица, прошедшие конкурсный отбор для зачисления в кадровый резерв, будут иметь большую заинтересованность, мотивацию в получении должности муниципальной службы, таким образом и будет обеспечена естественная конкуренция внутри кадрового резерва.

3. Обеспечить исполнение минимальных квалификационных требований.

В существующем кадровом резерве к младшему рангу должностей требования весьма просты – наличие высшего профессионального образования без предъявления требований к стажу или наличие среднего профессионального образования со стажем работы по специальности не менее трех лет или наличие начального профессионального образования (с получением среднего (полного) общего образования) без предъявления требований к стажу, на условиях срочного трудового договора требования к стажу могут не предъявляться.

Продолжить дальнейшую работу уже с участниками нового кадрового резерва, как и в действующем кадровом резерве должны специалисты кадровых служб: составление индивидуальных планов и плана мероприятий ежегодной экзаменационной практики претендента. Ежегодно проводится аттестация кандидата нового кадрового резерва, по результатам которой либо продолжается дальнейшая работа с ним, либо следует исключение. Новый кадровый резерв также как и существующий предполагает максимальный срок пребывания в резерве равный трем годам. По его истечению, если участника не назначают на рассматриваемую должность, то ему предлагается либо исключение из резерва, либо прохождение обучения в рамках кадрового резерва на иную должность или на должность с иным профилем в соответствии с квалификационными требованиями.

Выше перечисленные предложения являются некой альтернативой существующему режиму работы кадрового резерва администрации г. Перми и направлены на обеспечение развития конкуренции среди кандидатов, уменьшение потребности в квалифицированных кадрах, повышение социальной ответственности участников нового кадрового резерва при исполнении ими своих будущих должностных обязанностей.

#### Список литературы

1. Постановление администрации города Перми от 14.03.2012 № 24-П «О кадровом резерве на муниципальной службе администрации города Перми». // СПС «Консультант Плюс».
2. Федеральный закон №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2.03.2007 г. // СПС «Консультант Плюс».

*А. А. Бармин, Т. Е. Зерчанинова*

### АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Уголовно-исполнительная система (далее – УИС) Пермского края состоит из 47 учреждений, исполняющих наказания и территориального органа, осуществляющего руководство подведомственными учреждениями, исполняющими наказания, а также специальными подразделениями уголовно-исполнительной системы по конвоированию (ГУФСИН России по Пермскому краю) [1].

В уголовно-исполнительной системе Прикамья на 1 января 2012 года при лимите 34 391 в местах лишения свободы содержится 29 200 осужденных и лиц, содержащихся под стражей. По сравнению с прошлым годом численность снизилась на 1167 человек. За 2011 год объем выпуска товаров и услуг ГУФСИН составил миллиард 846 миллионов рублей, что составило 22,3 % больше, чем в 2010 году. Освоено производство 89 наименований новых изделий, с дополнительным трудоустройством 1025 чело-

век, выпущено новой продукции на сумму свыше 200 млн рублей. Говоря о деятельности, приносящей доход, следует отметить, что общий объем доходов, полученных в 2011 году составил 2 млрд 21 млн рублей, что на 413,7 млн рублей или на 20,5 % выше итогов 2010 года [2].

Проанализируем состояние уголовно-исполнительной системы Пермского края на основе метода SWOT-анализ. В качестве сильных сторон УИС Пермского края можно назвать следующие моменты:

- эффективное партнерство органов власти Пермского края и ГУФСИН;
- наличие разветвленной сети учреждений ФСИН различного типа;
- наличие специализированного вуза (Пермский институт ФСИН России);
- наличие четкой нормативно-правовой и законодательной базы;
- наличие у учреждений ФСИН внебюджетной деятельности;
- емкий потребительский рынок для реализации товаров и услуг, производимых учреждениями ФСИН;
- наличие современных технологий для оказания информационных и телекоммуникационных услуг;
- высококвалифицированный кадровый потенциал;
- развитая социальная инфраструктура.

К слабым сторонам УИС Пермского края относятся:

- удаленное положение относительно важных центров России;
- расположение в зоне континентального климата с характерными для Урала погодными аномалиями;
- высокая степень износа основных производственных фондов учреждений ФСИН и инженерной инфраструктуры;
- большая удаленность учреждений ФСИН, находящихся на севере Пермского края, недостаточное качество дорожной инфраструктуры;
- наличие учреждений ФСИН в малозаселенных районах Пермского края;
- значительная дифференциация сотрудников и работников учреждений ФСИН по уровню доходов;
- низкий уровень личной безопасности сотрудников и работников учреждений ФСИН;
- систематическое недофинансирование из федерального бюджета.

Возможности УИС Пермского края:

- включение учреждений ФСИН Пермского края в ФЦП «Развитие уголовно-исполнительной системы (2007–2016 годы)»;
- расширение деловых и производственных связей между учреждениями ФСИН и производств частного и общественного сектора;
- развитие в учреждениях ФСИН инновационной деятельности, применение новых технологий;
- повышение инвестиционной привлекательности учреждений ФСИН для частного бизнеса;
- совершенствование информационной инфраструктуры, повышающей доступность информации для родственников осужденных;

- совершенствование взаимодействия учреждений ФСИН, ГУ ФСИН по Пермскому краю с общественностью.

Угрозы УИС Пермского края:

- неустойчивость экономической ситуации в мире и в стране в целом;
- отсутствие механизмов реализации федеральной стратегии развития уголовно-исполнительной системы на территориальном уровне;
- незакрепленность на федеральном уровне финансового обеспечения стратегии развития уголовно-исполнительной системы;
- недостаточность бюджетного финансирования на строительство и реконструкцию учреждений ФСИН Пермского края;
- усиление конкурентных преимуществ предприятий, конкурирующих с учреждениями ФСИН по производству аналогичных товаров;
- снижение спроса на продукцию и услуги предприятий учреждений;
- отсутствие согласия, партнерства между ГУ ФСИН России по Пермскому краю, учреждениями ФСИН и общественными организациями;
- рост уровня преступности и социальной напряженности среди спецконтингента;
- слабая кадровая политика, низкая социальная защищенность сотрудников ФСИН, низкий престиж, социальный статус сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Список литературы

1. Об утверждении Положения о Главном управлении Федеральной службы исполнения наказаний по Пермской области: приказ ФСИН РФ от 11.03.2005 №73 (с изменениями от 17 мая 2005 г., 2 февраля 2006 г.).
2. Выступление начальника ГУФСИН России по Пермскому краю генерал-лейтенанта внутренней службы А. Н. Соколова на коллегии по подведению итогов деятельности за 2011 год и задачах на 2012 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fsin.perm.ru/> (дата обращения 24.01.2013).

*Д. А. Бахарева, Л. И. Воронина*

## ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ С РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКОВЬЮ

Актуальность настоящей темы обусловлена тем, что одним из условий развития гражданского общества является взаимодействие власти и общественных организаций. Среди российских общественных организаций важную роль выполняют религиозные организации. Общество признает их значение, потому что религия как один из факторов нравственно – этического характера оказывает влияние на развитие многих общественных процессов, особенно в сферах межнациональных и межконфессиональных отношений, а также способствует формированию нравственных ценностей членов общества. Среди религиозных организаций самая крупная в нашей

стране – это Русская православная церковь. Руководство церкви на разных уровнях осуществляет активные контакты с органами власти, участвует в социальных и благотворительных проектах, поддерживает соотечественников за рубежом, оказавшихся в сложных ситуациях. Но, несмотря на некоторые положительные моменты во взаимодействии, существуют определенные проблемы, обусловленные характером отношений государства и церкви, сформировавшиеся за последние сто лет. Цель настоящей статьи – это анализ некоторых проблем взаимодействия органов власти, особенно на уровне местного самоуправления, с русской православной церковью.

Для понимания проблем, существующих во взаимодействии власти и церкви, важно обратиться к теоретическим аспектам. Социальное взаимодействие исследуют различные авторы, но, по нашему мнению, наиболее интересны теоретические исследования Питирима Сорокина.

Характер социального взаимодействия, по П. Сорокину, во многом определяется эмоциональными переживаниями, которые испытывают участники процесса. Положительные или отрицательные эмоции возникают от степени схожести актов (действий), которые осуществляют акторы взаимодействия. Чем больше наблюдается расхождений в актах, соответственно в поведении участников взаимодействия, тем более напряженными будут отношения. Чем больше акты (или действия), а также ценности и нормы поведения взаимодействующих членов группы или групп совпадают, тем в большей степени будут солидарными, лояльными или партнерскими отношения. Без этой осязаемой взаимосвязи поведения и эмоциональных переживаний ее членов подлинная социальная группа существовать не может [1, с. 551].

Изучением различных факторов, влияющих на социальное взаимодействие индивидов или социальных групп друг на друга, занимались и другие исследователи, например, Макс Вебер, Луи Брентано, Рудольф Штаммлер, Г. Зиммель и другие. Исследования указанных социологов позволяют сделать вывод о том, что характеристики взаимодействия могут быть различными (антагонистическими или лояльными, кратковременными или долгосрочными, темными или слабыми). Но они проявляются во всех сферах жизнедеятельности: в экономике, в том числе трудовой сфере, этической (системе ценностей и норм поведения), культурной и других. Благодаря исследованиям сформировался такой подход к изучению социального взаимодействия как социокультурный, позволяющий проследить динамику отношений и выявить причины изменения отношений [2]. Необходимо отметить, что за последние сто лет отношения российской власти и русской православной церкви были разными: в начале века лояльными, далее в период советской власти антагонистическими.

Сегодня взаимодействие русской православной церкви и современных российских представителей власти находится в процессе становления. Каким оно будет, во многом зависит от ценностных установок и в

целом мировоззрения представителей власти, от их отношения к премственности, ценностям и нормам поведения. В целом же ценностные установки руководителей органов власти отражают общее духовное состояние в стране. По нашему мнению, в настоящее время духовное состояние общества деградирует, что подтверждается усилением нетерпимости и жестокости, преобладанием технократических подходов к решению управленческих проблем, а не гуманистических.

Тем не менее, постепенно в обществе и в том числе органах власти сегодня развиваются лояльные отношения с церковью, при этом прослеживаются тенденции к установлению партнерских отношений.

В тоже время в современном обществе, в котором преобладают правовые отношения, помимо социокультурного подхода к изучению взаимодействия власти и религиозных организаций сформировался нормативно-правовой подход. Для этого есть основания. В настоящее время взаимодействие власти Русской православной церкви осуществляется на основании Конституции Российской Федерации [3] и федеральных законов [4]. Русская православная церковь зарегистрирована в качестве юридического лица в Российской Федерации, и как централизованная религиозная организация имеет свой устав. Ее миссия – это создание условий для удовлетворения интересов и потребностей граждан в духовных ценностях, мировоззренческой и духовной поддержке.

Принципиальным моментом является то, что Русская православная церковь интегрирует в своей деятельности как соблюдение существующих в государстве законов, так и собственные принципы. Русская Православная Церковь имеет иерархическую структуру управления. Высшими органами церковной власти и управления являются Поместный Собор, Архиерейский Собор, Священный Синод во главе с Патриархом Московским и всея Руси. В территориях (особенно в небольших городах и районах) действуют приходы. Изучение взаимодействия церкви с органами местного самоуправления весьма интересно, потому что обе стороны максимально приближены к гражданам и вся их деятельность должна быть направлена именно на благо граждан.

Рассмотрим особенности взаимодействия администрации городского округа Первоуральск и руководителя прихода во имя святого первопрестольного апостола Петра и Павла. Руководитель прихода и его помощники осуществляют взаимодействие как с главой администрации органа местного самоуправления, так и с представителями разных управлений. Направления взаимодействия охватывают практически всю социальную сферу: патриотическое воспитание подростков; образование; здравоохранение; воспитание у граждан толерантности; нравственно – этическое воспитание; борьба с курением и алкоголизмом. При главе администрации города создан общественный совет, который позволяет расширять взаимодействие и развивать направления. Но пока взаимодействие не имеет ус-



тойчивого характера по ряду причин. В органе местного самоуправления нет ни одного подразделения или должностного лица, с участием которых такое взаимодействие могло бы осуществляться. Соответственно у сторон нет четко сформулированных целей и задач относительно взаимодействия и его направлений. Не определены границы взаимодействия, не разграничены предметы совместного сотрудничества, в том числе материальных и финансовых вложений.

Существуют и иные проблемы, также влияющие на неустойчивость, локальность взаимодействия местной власти и прихода. По нашему мнению, это отсутствие подготовленных кадров, способных организовать эффективное взаимодействие. Со стороны священнослужителей нет понимания особенностей системы государственного и муниципального управления. Также священнослужители не понимают, по каким вопросам и каким образом можно организовать сотрудничество, и где можно проявить инициативу. Есть предвзятое отношение к представителям власти: заранее существуют установки на ожидание провала переговоров. Аналогичные проблемы существуют и в отношениях представителей власти со священнослужителями.

Возможно, для решения указанных проблем нужен проект, направленный на развитие отношений, в основе которых понимание общих целей и способов их достижения. Частью проекта может быть подготовка муниципальных служащих, в функции которых входит работа с общественными организациями, в том числе и с церковью. Заметим, что в Польше в 1990-е годы такая работа проводилась с муниципальными служащими, которая привела к положительным результатам. Также в проекте должна быть предусмотрена подготовка священнослужителей для взаимодействия с органами власти по социальным направлениям. Для решения коммуникативных задач может быть организован постоянный семинар, основными формами которого будут дискуссии, совместная разработка мини-проектов. Реализация проекта позволит прийти к пониманию друг друга, осознанию способов решения проблем и к обоюдной выгоде во имя граждан, прихожан и в конечном итоге страны. Считаем, что аналогичный проект может быть реализован и в других органах местного самоуправления, потому что проблемы взаимодействия местной власти и местной церкви в настоящее время общие.

#### Список литературы

1. Сорокин П. А. Преступление и кара, подвиг и награда: социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали. М.: Астрель, 2006. 551 с.
2. Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика. М.: Астрель, 2006. 563 с.
3. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. М.: Проспект, 2009. 32 с.

4. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. №21. ст. 1930; О свободе совести и религиозных объединениях: Федеральный закон от 26.09.1997 №125-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pravo.roskultura.ru> (дата обращения: 01.11.2012).

*Э. Г. Бережная, И. Д. Тургель*

## ПЛАНИРОВАНИЕ БЮДЖЕТА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Построение оптимальной стратегии развития муниципального образования должно быть ориентировано на достижение конкурентных преимуществ, обеспечивающих наилучшее и устойчивое долговременное развитие города. Данная деятельность становится все более актуальной, так как необходимо иметь еще более конкретные и уточненные представления по развитию в прогнозном периоде, попытаться предвидеть какие-либо существенные изменения, и вовремя сориентировавшись скорректировать действия в свою пользу.

Стратегическое планирование стало важным этапом в процессе осуществления управления муниципальным образованием, поскольку города все чаще сталкиваются с проблемой неопределенности их будущего. Современная ситуация, характеризующаяся быстроизменяющимися технологиями, глобальной реорганизацией промышленной деятельности в рамках инвестирования и растущей конкуренцией между городами требует развития умения адаптироваться и формировать стратегию города так, чтобы при этом происходило более быстрое реагирование на изменяющиеся условия окружающей среды.

Конкурентная стратегия является многофакторной запланированной деятельностью в рамках перспективного развития. Данная многофакторность определяется необходимостью четкого представления двух групп факторов влияющих на данный процесс: факторы внешней и внутренней среды. К первой группе данных формообразующих факторов относятся элементы, на которые город может повлиять лишь опосредованно. Данные элементы формируются не отдельным городом, а непосредственно макро-субъектами данной системы: группой регионов, страной в целом, другими государствами, мировыми сообществами.

Факторы внутренней среды описываются уже процессами, происходящими в рамках определенного муниципального образования. Данные процессы подвержены управлению со стороны соответствующих органов. Они включают политику по различным сферам функционирования города, составление различных планов и прогнозов, проведение анализов по реа-

лизации различных видов деятельности, сопоставлению полученных данных с запланированными результатами и т. д.

Существенную роль на формирование конкурентной стратегии города в условиях многофакторной среды оказывает грамотно составленный к исполнению бюджет. Так как именно он формирует предпосылки для использования средств по каким-либо направлениям деятельности города.

Планирование бюджета происходит в целях обеспечения согласованности финансово-бюджетной, экономической, инвестиционной и социальной политики на территории соответствующего муниципального образования, обеспечения стабильности и преемственности бюджетного процесса.

Все стадии бюджетного планирования находятся во взаимосвязи с реализацией конкурентной стратегии: четкое распределение средств, понимание того, какие затраты будут первоочередными, выявление необходимости резервных статей с увязкой к выбранной стратегии.

На этапе планирования бюджета в процессе формирования доходных и расходных статей бюджета необходимо отразить мероприятия выбранной стратегии развития на соответствующий период.

Чаще всего конкурентная стратегия муниципального образования ориентирована на долгосрочный период, но для более адекватного отслеживания адекватности и уровня достижения запланированной программы, она имеет этапы. Данные этапы являются опорными точками для отслеживания результатов реализации конкурентной стратегии. Поэтому достаточно эффективным при планировании бюджета является ориентирование на мероприятия того этапа, который попадает в соответствующий бюджетный период.

Процесс планирования бюджета с непосредственной ориентацией на реализацию стратегии развития муниципального образования можно описать следующими этапами:

1. Разработка, конкретизация, утверждение структуры бюджетного плана во взаимосвязи с основными мероприятиями стратегии развития;
2. Определение состава исполнителей, распределение между ними обязанностей, формирование соответствующей рабочей группы;
3. Уточнение рабочей группой дополнительной информации по мероприятиям стратегии, подготовка необходимых инструктивно-методических материалов;
4. Систематизация материалов, составляющих информационную базу для формирования плана бюджетной политики местных органов власти; должна быть произведена «оценка состояния бюджетной сферы» и сформулирован набор вариантов стратегического выбора бюджетной политики муниципального образования;
5. Обоснование стратегического выбора бюджетной политики муниципального образования и передача для рассмотрения всем заинтересованным органами и сторонам для согласования и утверждения.

*Н. А. Большакова, И. В. Александрова*

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ НАСЕЛЕНИЯ<sup>1</sup>

В 2012 году Россия все также уверенно лидирует по смертности среди мужчин и женщин в мире. Мировой опыт показывает, что проблема людских и материальных потерь разрешима, и основную роль в этом играет профилактическая деятельность. Среди населения Российской Федерации соответствующая профилактическая работа может существенно снизить заболеваемость, нетрудоспособность и смертность населения от сердечно-сосудистых заболеваний (далее ССЗ) [1].

Поскольку проблема борьбы с артериальной гипертонией требует комплексного подхода, решить ее можно путем целенаправленных скоординированных действий федеральных органов исполнительной власти, ведомственных служб здравоохранения, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, научных и общественных организаций в рамках Федеральной целевой и региональных программ.

Анализ существующей ситуации в Нижнекамском муниципальном районе позволяет определить приоритеты и выбрать политику формирования у населения понимания необходимости профилактики сердечно-сосудистых заболеваний. Демографическая ситуация, сложившаяся на сегодняшний день, как на территории Российской Федерации, так и на территории Нижнекамского муниципального района, требует внедрения новых медицинских профилактических технологий и инновационных подходов. Центры здоровья, открытые по инициативе Президента и Правительства Российской Федерации на территории России, отвечают всем требованиям сегодняшнего дня.

Портрет взрослого посетителя Нижнекамского Центра здоровья: женщина среднего возраста 53 лет (более 79 %), мужчина среднего возраста 45 лет (более 20 %). Избыточная масса тела отмечена у 62 %, повышенный уровень артериального давления – у 50 %, повышенный уровень холестерина крови – у 34 %, курение – у 17 %, повышенный уровень глюкозы крови – у 13 %. Процент здоровых лиц (без факторов риска) составляет 9,5 [2].

Необходимо усилить профилактическую помощь населению в борьбе с сердечно-сосудистыми заболеваниями с помощью дополнительных профилактических мероприятий, которые будут регулярно проводится Нижнекамским Центром медицинской профилактики. Возможность подобного анализа позволяет не только оказывать эффективную профилак-

---

<sup>1</sup> Статья выполнена в рамках тематики проекта РГНФ № 12-03-00073а «Мотивация родительского труда, стратегия и тактика регулирования репродуктивных установок населения в Уральском регионе».

тическую помощь каждому обратившемуся, но и определять точку приложения сил по улучшению здоровья населения, принимать грамотные управленческие решения.

Важность выработки комплексного подхода к решению проблемы профилактики сердечно-сосудистых заболеваний и отсутствие конкретной программы, выдвигает на первый план необходимость разработки комплексной целевой программы (далее Программа) по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний в Нижнекамском муниципальном районе на 2013–2015 гг.

Реализация программы должна осуществляться под патронажем Главы Нижнекамского муниципального района в течение трех лет. Актуальность программы продиктована высоким уровнем смертности среди мужчин трудоспособного возраста в Нижнекамском районе (в 3,9 раза выше, чем у женщин, а от болезней системы кровообращения выше в 4,7 раза) [3].

По данным ВОЗ, здоровье: на 50–55 % зависит от образа жизни и социальных условий; на 20–22 % – от генетических факторов; на 19–20 % – от среды обитания и лишь на 7–10 % – от уровня системы здравоохранения и качества оказания медицинской помощи [4].

Программа будет включать в себя три основных этапа:

*Первый*, проведение образовательных семинаров для населения города и районных центров по современным аспектам профилактики, диагностики и лечения сердечно-сосудистых заболеваний, информирование населения об основных факторах риска сердечно-сосудистых заболеваний (гиподинамия, ожирение, курение, злоупотребление алкоголем, стресс, повышенное потребление соли и проч.).

*Второй*, привлечение населения в Центры Здоровья, в которых они проходят диагностику факторов риска с определением уровня холестерина и глюкозы крови, уровня артериального давления, индекса массы тела, окружности талии, уровня стресса и наличия вредных привычек. В случае выявления у обследуемого артериальной гипертензии он направляется в Первичный сосудистый центр.

*Третий*, анализ полученных результатов и распространение накопленного опыта на всей территории Нижнекамского муниципального района.

В рамках проводимой программы планируется проведение так называемого Референдума здоровья. Среди жителей Нижнекамского муниципального района будет проведено анкетирование с целью выявления существующих проблем. Каждый человек может самостоятельно оценить суммарный риск смерти от ССЗ в течение 10 лет по шкале SCORE (Systematic COronary Risk Evaluation) [5].

Муниципалитет Нижнекамского района должен действовать в двух направлениях: во-первых, способствовать формированию культуры здоровья у населения (приверженности к здоровому питанию, занятиям спортом, избавлению от вредных привычек и т. д.); второе направление деятельно-

сти связано с профилактикой заболеваний, увеличением доступности профилактической помощи, выявлением и лечением опасных заболеваний на ранних стадиях. Реализации этих задач и будет способствовать работа профилактических учреждений города и района.

Уровень знаний населения в области здоровья является одним из важных факторов, от которого может зависеть активность людей в сохранении здоровья и изменении поведения – отказа от вредных привычек и формирования здорового образа жизни.

#### Список литературы

1. Подсчитан ущерб от сердечно-сосудистых заболеваний [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://himedtech.ru/news/137/> (дата обращения 10.06.2012).
2. Пояснительная записка к отчету по форме № 70 «Сведения о деятельности МБУЗ «Центр медицинской профилактики» Нижнекамского муниципального района за 2011 год». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.e-nizhnekamsk.ru/uprava/normativbasa> (дата обращения 11.05.2012).
3. Годовой отчет ГАУЗ «Медицинский информационно-аналитический центр» за 2011 г.
4. Здоровый образ жизни. Вестник. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://z0j.ru> (дата обращения 14.12.2012).
5. Материалы международной научно-практической конференции «Кардиоваскулярная профилактика и реабилитация – 2012». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?issueid> (дата обращения 24.12.2012).

*В. Н. Блохин*

### ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СЕЛА В ПРИГРАНИЧНЫХ РАЙОНАХ РОССИИ И БЕЛАРУСИ

Сегодня в России и Беларуси осуществляются преобразования на селе. Развитие сельскохозяйственного производства в обеих странах признается в качестве одного из приоритетов. Однако формы и методы проведения данных преобразований в значительной степени отличаются.

Экономическая реформа 1990-х годов предусматривала радикальные преобразования в российском аграрном секторе. Она включала в себя реорганизацию колхозов и совхозов, проведение земельной реформы, развитие частного сектора аграрной экономики и была нацелена на повышение социальной активности и хозяйственной инициативы сельского населения. В ходе реформы произошла институционализация новых форм хозяйствования, ставшая основой формирования многоукладной аграрной экономики [1, с. 116].

Итоги проведенных преобразований были во многом неожиданными и парадоксальными по своей сущности. Парадоксы аграрной реформы проявились в экспансии мелкотоварного производства, неэффективности капитализации аграрной экономики, разрушении трудовой мотивации работников, обнищании сельского населения, деградации социальной сферы села.

Разнообразие форм хозяйствования создает предпосылки для свободной конкуренции товаропроизводителей на аграрном рынке, обеспечивает наиболее рациональное использование земельных, трудовых и материально-технических ресурсов отрасли. Однако это возможно только при активной политике государства, защищающего интересы всех участников агропродовольственного рынка. Практика показывает, что до сих пор отсутствуют надежные механизмы артикуляции, репрезентации и согласования интересов ключевых субъектов сельского развития. На фоне падения доверия к формальным институтам при разрешении возникающих конфликтов превалируют неформальные, в том числе неправовые, практики. Новые формы хозяйствования на селе сопровождаются формированием маргинальных групп населения, исключенных из сферы формальной экономики. При отсутствии механизма преодоления социальной изоляции маргинальных групп их наличие является стимулом социальной напряженности и социальных конфликтов в сельских обществах [1, с. 121].

Ситуация в сельских регионах Беларуси имеет свою специфику. Во времена Советского Союза Беларусь занимала лидирующие позиции по уровню развития сельского хозяйства. Однако в начале 1990-х годов сельское хозяйство страны оказалось в сложнейшем положении. Либеральные реформы, которые начали проводиться в это время, привели к разрушению прежней системы государственных дотаций сельскому хозяйству и росту убыточных сельскохозяйственных предприятий. Материальная база села была подорвана, технико-экономический потенциал снизился, диспаритет цен на промышленные и сельскохозяйственные продукты достиг огромных размеров.

К 2000 году стало ясно: необходимо реализовать новый комплекс организационных, экономических, социальных усилий. В итоге, в сентябре 2003 г. была принята Государственная программа возрождения и развития села. Эта программа предполагала создать экономический механизм, основанный на сочетании государственного регулирования и саморегулирования и опирающийся на принципы полноправного развития всех форм собственности, ценообразования, основанного на сочетании государственного регулирования и свободных цен, выделении кредитов, переходу к единому сельскохозяйственному налогу и т.д. [2, с. 197–199].

Одной из особенностей белорусской политики по отношению к селу является существенная финансовая поддержка и субсидирование развития АПК. Размеры государственной поддержки села в Беларуси значительно

превышают российский уровень. Это в свою очередь имеет как положительные, так и отрицательные результаты.

В общественном сознании белорусского общества давно сформировалось устойчивое мнение о необходимости структурной перестройки аграрной сферы, но все еще не осознается, что это проблема не столько материально-экономическая и организационная, сколько социальная [3, с. 125].

Пути преодоления неравномерности социально-экономического и культурного развития сельских регионов, способов повышения эффективности управленческих воздействий и поддержки сельских территорий лежат в повышении адресности этой поддержки. Вообще сельские территории обоих государств имеют множество проблем. В России село подверглось испытанию в ходе реализации стихийных рыночных реформ. Кризис охвативший сельские территории России еще не преодолен и по всей видимости ситуация на селе не изменится без существенной финансовой поддержки из государственного бюджета.

В Беларуси наблюдается определенный застой и консервация советских методов управления селом. В результате сохраняется низкая рентабельность и производительность труда, а также требуется постоянное выделение субсидий.

Общим направлением модернизации села России и Беларуси должен стать переход к рыночной, конкурентной экономике, поддержка развития фермерства и иной частной активности на селе.

#### Список литературы

1. Калугина З. И. Вектор посткризисного развития российской деревни // Регион: экономика и социология. 2010. № 3, С. 115–135.
2. Пролесковский О. В., Криштапович Л. Е. Белорусский путь. Минск: Информационно-аналитический центр при Администрации Президента, 2009. 416 с.
3. Смирнова Р. А., Кузьменко Т. В., Балакирева Т. С. Социально-культурный портрет сельских регионов Беларуси. Могилевская область. Минск: Право и экономика, 2012. 162 с.

*О. И. Бунина, А. А. Победин*

#### ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ НА ПРИМЕРЕ ПРОЦЕССА ПРИВАТИЗАЦИИ

Применительно к государственной собственности важнейшую цель управления можно сформулировать как «обеспечение сохранности, развития, эффективного функционирования и использования всей совокупности объектов государственной собственности в общих интересах населения как первичного собственника имущества».

Эта формулировка цели вовсе не противоречит задачам структурного преобразования государственной собственности в процессе перехода к ры-



ночным отношениям. Напротив, реструктуризация государственной собственности является одним из средств повышения эффективности ее использования, развития. Применительно к каждому объекту управления (группе объектов) государством должна быть определена и зафиксирована цель, которую оно преследует и достижению которой служит объект [4]. В новых экономических условиях назрела необходимость выработать четкие нормативные критерии эффективности управления федеральной собственностью с введением тем самым понятия эффективности как правовой, а не экономической категории [5].

Согласно положению ст. 1 Федерального закона № 178-ФЗ от 21.12.2001 г. «О приватизации государственного и муниципального имущества», соответствующей нормам п.1 ст. 214, п.1 ст. 215 и п.1 ст. 217 Гражданского кодекса РФ, с юридической точки зрения приватизация в России в универсальном случае означает возмездное отчуждение имущества из государственной собственности в собственность физических и (или) юридических лиц.

Объективно приватизация является способом обеспечения управления отчужденными предприятиями и эффективным средством пополнения бюджета. К сожалению, нередко приватизация государственных предприятий большинства отраслей не приносит желаемых результатов ни бюджету государства, ни отдельным отраслям экономики страны, ни народу, ни отдельным гражданам. Наоборот, она способствует криминализации процесса изменения форм собственности и активности преступных группировок в этой сфере, которая приобрела откровенную открытость и угрожающий характер. Преступления в сфере приватизации продолжают оставаться очень распространенными и, как следствие, требуют принятия дополнительных мер по их предупреждению. И это обусловлено тем, что экономическая преступность возросла не только количественно. Она обретает новое качество.

Следует отметить, что руководство страны не сделало должных выводов из сложившейся ситуации, предлагаемые представителями теории и практики рекомендации по правовому регулированию предупреждения фактов незаконной приватизации не были услышаны. И нельзя не согласиться с мнением П. Федотова о том, что, «несмотря на годы приватизации, в уголовной политике практически отсутствует система защиты государственной собственности в то время, когда идет ее вовлечение в хозяйственный оборот» [3]. Период осуществления процесса приватизации в России начиная с 1991 г. характеризуется беспрецедентным ростом преступности и утратой государственного контроля за криминогенной ситуацией. Анализ выявленных преступлений и возбужденных уголовных дел по фактам, связанным с приватизацией государственной собственности, показывает, что наиболее типичными видами преступлений являются кра-

жи и присвоение имущества, взяточничество, злоупотребление служебным положением, мошенничество.

Таким образом, так и не устранив основные криминогенные факторы, Россия вновь начинает большую приватизацию. В июне 2010 г. вступили в силу изменения в Федеральный закон № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», направленные на повышение экономической эффективности приватизации, усиление прозрачности ее процедур, снижение коррупционности и обеспечение конкурентной среды, установлен новый порядок продажи посредством публичного предложения.

При планировании доходов, расходов, дефицита бюджета на 2011–2013 гг. было принято решение для наполняемости доходной части выставить на продажу часть госимущества. «В 2011 году приватизация принесет в бюджет 298 млрд руб., в 2012-м – 276, и в 2013-м – 309,4 миллиарда», – сообщил председатель Комитета Госдумы по бюджету и налогам Ю. Васильев [4]. До 2013 г. должны быть проданы более тысячи государственных предприятий, среди которых такие как «Апатит», «Сибирь», «Архангельский траловый флот», «Мурманский морской рыбный путь» и др. К 2017 г. будут полностью приватизированы такие производственные гиганты, как «Шереметьево», «Аэрофлот», «Россельхозбанк» и ряд др. Как отметил И. Шувалов, «приватизация будет идти по всем фронтам, то есть продажа компаний, напрямую принадлежащих РФ, компаний, принадлежащих субъектам РФ, и компаний, которые находятся под контролем РФ» [5].

Однако этот оптимизм по поводу предстоящей приватизации не поддерживают эксперты, считающие, что сегодня продавать госсобственность довольно сложно. Как считает президент «Барклайс Капитал» в России Роберт Форесман, «фондовые рынки находятся далеко не в лучшем состоянии и серьезная волатильность в ближайшее время сохранится» [6]. Поэтому реализация плана приватизации в таких условиях может породить очередной всплеск продаж имущественных объектов по заниженным ценам. С этим обстоятельством вынуждено согласиться и Правительство России. В этой связи Э. Набиуллина отметила, что, если ситуация на мировых финансовых рынках не улучшится, приватизация крупных госпакетов может быть отложена и в 2012 г.

Подводя итоги рассмотрения негативных социальных последствий таких взаимообусловленных явлений, как незаконная приватизация, коррупция, следует отметить, что преступность в сфере приватизации обусловлена, прежде всего, отсутствием соответствующей жесткой законодательной базы в форме, ограничивающей возможность совершения преступлений и злоупотреблений при проведении приватизации. Поэтому законодателю РФ следует максимально учесть накопленный опыт разгосударствления собственности в странах постсоветского пространства, а также наработки российских ученых [7].

### Список литературы

1. Короткова О. И. Государственное управление как необходимый процесс в условии эффективного развития собственности // Государственная власть и местное самоуправление. 2012. № 4.
2. Маслова С. В. Надзор за управлением и распоряжением федеральной собственностью // Законность. 2012. № 3.
3. Зыкова Т. Росимущество раскинуло сеть // Российская газета. 11.08.2011.
4. Бюджет дошел до приватизации // Российская газета. 20.10.2010.
5. Зыкова Т. Приватизация пойдет по плану // Российская газета. 20.09.2011.
6. Фомиченков Т. Россия начинает большую приватизацию // Российская газета. 12.09.2011.
7. Медведева Э. А., Прохоров Л. А. // Незаконная приватизация, «рейдерство», коррупция и взаимообусловленность этих явлений // Российский следователь. 2011. № 22.

*Е. А. Валиахметова, Н. Н. Меньшенина*

### ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РФ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

На протяжении последних двух десятилетий вопросы трудовой миграции остаются наиболее актуальными и противоречивыми, так как, несмотря на ряд негативных последствий, таких как: рост безработицы среди местного населения, рост социальной напряженности, увеличение числа нелегальных мигрантов, снижение уровня безопасности и т. д., приток трудовых мигрантов в Российскую Федерацию является неотъемлемым условием для социально-экономического развития страны. Потребность в привлечении мигрантов обусловлена резким спадом численности населения в трудоспособном возрасте.

В настоящее время основным направлением миграционной политики государства является борьба с нелегальной иммиграцией, в связи с чем социальным вопросам уделяется совсем незначительное внимание. Это приводит к тому, что трудовые мигранты во время пребывания на территории РФ сталкиваются со многими социальными проблемами. В данной статье особое внимание уделяется проблемам медицинского, социального и пенсионного страхования мигрантов.

Процедуры оказания медицинской помощи мигрантам закреплены в Федеральном законе об обязательном медицинском страховании в РФ. Объем и порядок медицинского обеспечения иностранцев зависит от их трудового и правового статуса. До недавнего времени действующее законодательство в этой сфере предоставляло возможности, что и гражданам РФ, только временно и постоянно проживающим на территории РФ ино-

странным гражданам. Согласно федеральному закону они являются застрахованными лицами, и работодатели вынуждены уплачивать за них страховые взносы [1]. С 1 января 2012 года вступили в силу изменения начисления страховых взносов. Теперь взносы также начисляются и за временно пребывающих иностранных граждан, с которыми заключен трудовой договор не менее чем на 6 месяцев [2]. Однако временно пребывающие иностранцы с трудовым договором менее 6 месяцев, коим является большинство мигрантов, исключены из данной системы страхования, а полисы добровольного медицинского страхования они едва ли могут себе позволить. Между тем актуальность вопросов здравоохранения временно пребывающих мигрантов постепенно нарастает.

Состояние здоровья мигрантов можно представить по отправленным на родину умершим или погибшим мигрантам в РФ. Согласно данным, предоставленных русской службой Би-би-си, в 2012 году на территории РФ погибло или умерло 1055 граждан Таджикистана, 93 из которых – женщины. Кроме того, выявлено, что большинство из них погибло от болезней [3].

Помимо этого, отсутствие медицинского полиса является непреодолимым барьером на пути приема детей мигрантов в школьные и дошкольные учреждения. Администрация школ требует с родителей полис, хотя бы на первый год. Учитывая его стоимость, для многих семей это становится серьезной проблемой.

Остается неурегулированной и противоречивой для временно пребывающих и проживающих иностранных граждан сфера пенсионного и социального страхования. Несмотря на то, что они работают на законных основаниях, подлежат обязательному пенсионному страхованию, взносы, которые за них выплачивают, начисляются только на страховую часть пенсии. Соответственно согласно Федеральному закону о государственном пенсионном обеспечении в РФ право на пенсию имеют только постоянно проживающие на территории РФ иностранные граждане [4].

Федеральным законом о страховых взносах в пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования №212-ФЗ от 17 июля 2009 г. предусмотрено, что не подлежат обложению страховыми взносами суммы выплат и иных вознаграждений по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих на территорию РФ [5].

Следовательно, большинство мигрантов, находящихся на территории РФ не имеют доступ к системе пенсионного страхования. Эта проблема усугубляется в силу возраста самих мигрантов и усилением нагрузки на ограниченный социальный бюджет стран-отправителей трудовых мигрантов.

Таким образом, проблема социальной незащищенности трудовых мигрантов в РФ и неоднозначной государственной политики в сфере соци-

альной защиты мигрантов является очень серьезной и требует пересмотра и уточнения законодательства. С уверенностью можно сказать, что РФ не готова в одиночку решать эти проблемы без взаимодействия со странами-отправителями мигрантов. Должна быть создана взаимосвязанная и стабильно функционирующая инфраструктура содействия мигрантам.

#### Список литературы

1. Федеральный закон об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации от 29.10.2010 № 326-ФЗ // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=138533> (дата обращения 26.01.2013).
2. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам установления тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды» от 03.12.2011 № 379-ФЗ // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=122556> (дата обращения 23.01.2013)
3. Саркорова А. Груз 200: из России в Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.bbc.co.uk/russian/international/2013/01/130123\\_russia\\_tajik\\_migrants\\_death.shtml](http://www.bbc.co.uk/russian/international/2013/01/130123_russia_tajik_migrants_death.shtml) (дата обращения 25.01.2013)
4. Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» от 15.12.2001 №166-ФЗ // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=124705> (дата обращения 25.01.2013).
5. Федеральный закон «О страховых взносах в пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24.07.2009 № 212-ФЗ // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=131687> (дата обращения 26.01.2013).

*К. А. Ванькевич, Н. Г. Чевтаева*

### ПРОГРАММНЫЕ МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМЫ ВАКЦИНОПРОФИЛАКТИКИ (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

В Свердловской области достигнуты хорошие результаты в борьбе с инфекционными болезнями. Однако, наряду с данными достижениями в борьбе с инфекционными болезнями, высоким уровнем охвата профилак-

тическими прививками детского населения, существует ряд проблем: Во-первых, отсутствие в Национальном календаре вакцинации от ряда значимых заболеваний. Причинами этой проблемы являются: отсутствие отечественных вакцин для профилактики большинства инфекций, проблемы финансирования этих программ при осуществлении закупок зарубежных вакцин. Во-вторых, не до конца развенчаны мифы о вреде вакцинации вообще и о невозможности вакцинации детей с теми или иными заболеваниями в частности. Высока активность «антипрививочного» движения в России [4, с. 82].

Отдельного внимания заслуживает сфера профессиональной подготовки медицинских работников всех специальностей по вопросам вакцинопрофилактики на до- и последипломном этапах. Не меньшее значение должно быть уделено воспитанию населения, формирования сознательного отношения к вакцинопрофилактике.

В последние годы появилось значительное число новых вакцинных препаратов, сделавших возможным специфическую профилактику многих заболеваний. На заключительных этапах клинических исследований находится не менее 10 новых вакцин. К сожалению, появление новых вакцин сопровождается значительным ростом их стоимости. При ограниченном бюджете на здравоохранение и вакцинопрофилактику, государство не может обеспечить широкое внедрение новых вакцин в практику здравоохранения.

Разработка и внедрение региональных программ вакцинопрофилактики может проводиться в целях реализации Федерального закона от 17 сентября 1998 года №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» [1], приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.10.2007 г. № 673 «О внесении изменений в приказ Минздрава России от 27 июня 2001 г. № 229 «О Национальном календаре профилактических прививок и календаре профилактических прививок по эпидемическим показаниям» [2].

В 2008 г. Министерством Здравоохранения Свердловской области был принят Региональный календарь прививок Свердловской области [3]. Он предполагает вакцинацию от 17 инфекций. При увеличении объемов финансирования из федерального бюджета, сохранении объемов денежных затрат из областного бюджета наметилась негативная тенденция к сокращению финансирования муниципальных программ "Вакцинопрофилактика".

Вопросы выполнения мероприятий по вакцинопрофилактике ежегодно рассматриваются на заседаниях координационного штаба, аппаратных совещаниях, заседаниях комиссий в Министерстве здравоохранения Свердловской области и Управлении Роспотребнадзора. Ежегодно разрабатываются рекомендации органам местного самоуправления, работодателям и гражданам по проведению вакцинопрофилактики, проводятся областные конференции.

Следует принять четкую региональную программу вакцинопрофилактики для координации работы всех министерств, ведомств в целях предотвращения эпидемического распространения, дальнейшего снижения инфекционных болезней на территории Свердловской области. Кроме того, реализация данной программы служит серьезным фактором формирования в обществе культуры здорового образа жизни. Вакцинация в соответствии с Национальным календарем прививок является расходным обязательством федерального бюджета и обеспечивается соответствующими централизованными закупками. Вакцинация по эпидемическим показаниям является расходным обязательством бюджетов субъектов Российской Федерации. Для реализации Программы возможно привлечение любых источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

Можно сделать выводы о необходимости сохранения многоуровневой системы финансирования вакцинопрофилактики инфекционных болезней в Свердловской области и разработки областной государственной целевой программы по вакцинопрофилактике. Также решению проблемы могла бы поспособствовать разработка нормативного документа по упорядочению проведения иммунопрофилактики во всех лечебно-профилактических учреждениях на платной основе по желанию граждан, препаратами выбора сверх Национального календаря профилактических прививок. Необходимо включить вопросы вакцинопрофилактики в критерии оценки деятельности органов управления здравоохранением на территории Свердловской области.

#### Список литературы

1. Об иммунопрофилактике инфекционных болезней: 17.09.1998 N 157-ФЗ от 17.09.1998 (в ред. от 25.12.2012). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=139797> (дата обращения: 22.01.2013).
2. О внесении изменений в приказ Минздрава России от 27 июня 2001 г. № 229 «О Национальном календаре профилактических прививок и календаре профилактических прививок по эпидемическим показаниям»: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.10.2007 г. № 673. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.28.rospotrebnadzor.ru/activity/?p=1148&show\\_year=2007](http://www.28.rospotrebnadzor.ru/activity/?p=1148&show_year=2007) (дата обращения: 24.01.2013).
3. Региональный Календарь прививок Свердловской области: Приказ Министерства здравоохранения Свердловской области, Управления Роспотребнадзора по Свердловской области, от 24.11.2008 года №2095-П № 01-01-01-01/453. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://zakon-region3.ru/4/25013/> (дата обращения: 26.01.2013).
4. Таточенко В. К. Календарь иммунопрофилактики во втором десятилетии 21 века // Вопросы современной педиатрии. 2010. № 3. С. 81–87.

*Ю. С. Веретельникова, Т. Н. Бессонова*

## РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ ОКРУГЕ

Социально-экономическое развитие региона происходит в условиях постоянного изменения внешней среды, что требует соответствующей корректировки региональной политики и поиск новых инструментов и методов регионального управления.

Территориальный маркетинг – это маркетинг в интересах территории, ее внутренних субъектов, а также тех внешних субъектов, во внимании которых заинтересована территория [1, с. 10]. Территориальный маркетинг является самостоятельным видом маркетинга, который позволяет внести новое качество в региональное управление за счет нового понимания роли и задач органов власти, которые должны создать условия для устойчивого развития региона за счет максимального удовлетворения потребностей жителей и организаций своей территории в условиях конкурентной среды.

Территориальный маркетинг направлен не только на прогнозирование и адекватное приспособление к изменяющейся внешней среде, но и создает предпосылки более эффективного использования внутреннего потенциала территории. Субъектами территориального маркетинга являются коммерческие предприятия, некоммерческие организации, частные лица [2, с. 32]. Территориальный маркетинг в настоящее время – это не только теоретическая концепция, он широко применяется на практике.

Инициатором территориального маркетинга Ханты-Мансийского района является Администрация Ханты-Мансийского района. В Ханты-Мансийском районе в 2010 году была разработана Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского района до 2020 года. Этот документ определяет долгосрочную перспективу развития муниципального образования во всех сферах деятельности, учитывая потребности жителей каждого сельского поселения, а также конкретные и реальные для исполнения задачи, планы и проекты. Основной целью разработки Стратегии было названо определение перспективы развития Ханты-Мансийского района в целях улучшения социально-экономической ситуации на основе рационального использования природно-ресурсного и социально-экономического потенциала.

Анализ внутренней среды территории позволил определить ее потенциал и проблемы.

Потенциал территории:

- наличие природных ресурсов (нефть, газ, лес, пастбища, земли сельскохозяйственного назначения, рыбо-промысловые реки, дикоросы);
- близость к окружному центру (Ханты-Мансийск – основной рынок сбыта продукции Ханты-Мансийского района);



- национальный состав населения (11 % населения – представители коренных народностей (ханты, манси, ненцы);
- наличие свободных для застройки земельных участков.

#### Проблемы территории:

- монопрофильность экономики (доля ТЭК – 90 %);
- высокая смертность (10,1 на 10 тыс. населения, 18 место среди 22 МО округа);
- отсутствие рынка труда, низкая квалификация трудовых ресурсов (высокий уровень безработицы 2,35 %, 19 место среди 22 МО округа);
- отсутствие круглогодичного транспортного сообщения на значительной части территории района (из 33 населенных пунктов – 27 не имеют выхода на региональные и федеральные трассы);
- децентрализованное энергоснабжение (из 33 населенных пунктов в децентрализованной зоне электроснабжения находятся – 12, а децентрализованной зоне газоснабжения – 25);
- низкий уровень жизни населения: доля бедных 15 % (19 место среди 22 МО округа);
- ветхий, неблагоустроенный жилой фонд (60 % не благоустроенное жилье, 15 % – ветхое жилье. По уровню благоустройства – 22 место, по доле ветхого и аварийного – 18 место);
- слаборазвитая сеть учреждений культуры, спорта, досуга.

Несмотря на имеющиеся в Ханты-Мансийском районе проблемы, в целом, его можно назвать привлекательным, так как имеется потенциал в его развитии, а именно – это перерабатывающая промышленность (рыбопереработка, так как здесь основной ресурс возобновляемый), продукцией которой район сможет обеспечивать не только округ, но и всю страну.

Таким образом, достижение максимальной привлекательности территории на фоне других территорий позволит привлечь ресурсы на территорию и тем самым создаст предпосылки ее успешного социально-экономического развития. Территориальный маркетинг не предполагает слепое следование органов власти за потребителем, а, наоборот, территориальный маркетинг – это инструмент, который позволяет органам власти формировать во многом спрос, "выбирать" привлекательные для территории сегменты развития, определять основные деловые и функциональные стратегии. Территориальный маркетинг может стать хорошим стимулом для объединения различных субъектов территориального маркетинга в совместном стремлении достичь высокого уровня жизни, создать условия для устойчивого социально-экономического развития территории в долгосрочной перспективе.

#### Список литературы

1. Панкрухин А. П. Муниципальное управление: маркетинг территорий. М.: Логос, 2002. 301 с.
2. Сачук Т. В. Реализация территориального маркетинга на уровне субъ-

екта федерации (на примере Республики Карелия): / монография. Петрозаводск: изд-во Карельского научного центра РАН, 2004. 144 с.

3. Маркетинг: Учебник / Под ред. Г. Л. Багиева, В. М. Тарасевич, Х. Анн. М., 2005.

4. Андреев С. Н. Маркетинг территории: теория и практика // Маркетинг и маркетинговые исследования. 2010. № 3.

*А. И. Ворошилова, А. П. Багирова*

### КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАК ОСНОВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА<sup>1</sup>

Демографическая ситуация, сложившаяся на данный момент в России, вызывает огромное количество дискуссий как в научной среде, так и среди широкой общественности. Но при всем разнообразии мнений по данному вопросу, общим знаменателем можно выделить тот факт, что человеческий капитал – это основа существования любого государства как такового. Так, количественные характеристики народонаселения во многом определяют суверенность государства, его военный потенциал, влияние на другие государства и интеграционные процессы. От качественных характеристик народонаселения зависит возможность развития инновационных процессов, опережающее развитие, специализация экономики. Поэтому от грамотности построения государственной политики в сфере развития человеческих ресурсов напрямую зависит облик страны в будущем.

Однако на данный момент ситуация в Российской Федерации характеризуется стремительным сокращением количественных показателей численности граждан на фоне общемирового перенаселения [9]. Фактически это является прямой угрозой суверенности государства, сохранения его культурной и политической целостности. Поэтому необходимо экстренное, комплексное и грамотное воздействие на данную ситуацию со стороны государства, с учетом причин и возможных последствий.

Таким образом, следует начать с идентификации факторов, влияющих на количество и качество народонаселения страны. Условно эти факторы можно поделить на две группы – нерегулируемые (не поддающиеся управленческому воздействию) и регулируемые (поддающиеся таковому).

Так, например, к первой группе можно отнести факторы, обусловленные естественными природными законами: биологические, эволюционно-исторические, демографические и отчасти санитарно-медицинские. Их анализ выявил наложение ряда тенденций к сокращению населения

---

<sup>1</sup> Статья выполнена в рамках тематики проекта РГНФ № 12-03-00073а «Мотивация родительского труда, стратегия и тактика регулирования репродуктивных установок населения в Уральском регионе».

России друг на друга с определенным синергетическим эффектом, а именно: «старение» населения с точки зрения демографической структуры, биологический переход к качественной стратегии размножения, исключая экстенсивное размножение, деформация социальных функций семьи, высокий уровень заболеваний, связанных с последствиями алкоголизации населения. Как уже было сказано выше, ситуация усугубляется в основном тем, что серьезный демографический спад на территории Российской Федерации происходит на фоне общемировой демографической проблемы перенаселения и нарастающего дефицита ресурсов [3, 1]. Таким образом, наименее управляемые и наиболее глобальные факторы, с одной стороны, определяют тенденции замедления количественного увеличения населения и переход к углублению развития качественного потенциала людей. Регулирование этой группы факторов затруднено и растянуто во времени, однако все программы по регулированию численности населения должны строиться на максимально пристальном их изучении.

Однако данные затруднения не отменяют необходимости немедленного реагирования на демографическую ситуацию, поэтому примером использования глобальных демографических процессов является импорт человеческого капитала из-за рубежа [5, 6, 7, 8]. Результатом такого импорта являются два возможных сценария развития демографической ситуации. При низком уровне культурной ассимиляции с местным населением мигранты склонны формировать диаспоры, где продолжают воспроизводиться репродуктивные модели поведения той демографической системы, к которой иммигранты принадлежали ранее. В этом случае происходит скорее фактический прирост населения иностранного государства на территории Российской Федерации. Если же культурная и социальная ассимиляция мигрантов с местным населением проходит успешно, то как правило, происходит усвоение культурных ценностей и, соответственно, репродуктивных моделей, характерных для данного общества. Поэтому эффективность данных мер в стратегической перспективе остается весьма спорной.

К группе факторов, которые в гораздо большей степени зависят от усилий государства, относятся социально-экономические факторы. Однако говорить о прямых зависимостях между экономическими мерами стимулирования рождаемости и производимым эффектом пока рано. Существующие исследования в данной сфере дают противоречивые результаты [4]. Так, если рассматривать влияние улучшения социально-экономической ситуации на рождаемость в целом, то можно говорить о втором демографическом переходе, характеризующемся изменением репродуктивных установок населения в сторону акцента на качестве следующего поколения, а не на обеспечении его численности, что означает, по сути, снижение рождаемости [10 с. 46].

Если же рассматривать влияние экономических механизмов обеспечения условий репродуктивной активности на рождаемость, то здесь снова

сложно выделить однозначные корреляционные зависимости. Например, в положительных результатах экономических мер стимулирования рождаемости в России за последние годы большую роль играл структурный фактор (увеличение доли женщин репродуктивного возраста в общей численности российского населения), потенциал влияния которого уже исчерпан. Кроме того, реализованные меры поддержки рождаемости можно назвать скорее реактивными и экстренными – материальное стимулирование было нацелено преимущественно на увеличение количества народонаселения [2]. Определяющим же фактором развития государства в постиндустриальном обществе является именно качество народонаселения. При этом качественные характеристики народонаселения являются значительно более многомерными, а, следовательно, их развитие необходимо наращивать с применением комплексного подхода. Для предотвращения демографической катастрофы требуется всестороннее повышение эффективности мер, направленных на активизацию репродуктивной деятельности населения.

#### Список литературы

1. Вишнеvский А. Г. Россия в мировом демографическом контексте / Информационный портал «Полит.ру». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.polit.ru/> (Дата обращения 10.11.2012).
2. Информация о ходе выполнения Плана мероприятий по реализации в 2011– 2015 годах Концепции демографической политики Российской Федерации до 2025 года / Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/> (Дата обращения 10.11.2012).
3. Краткие итоги выборочного обследования «Семья и рождаемость» / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения 10.11.2012).
4. Методология исследования репродуктивной активности как развитие теоретических основ экономики репродуктивного труда // Диссертация на соискание ученой степени доктора наук Багировой А. П. (рукопись). Екатеринбург, 2009.
5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования миграционного законодательства и ответственности за его нарушение / Законопроект № 149886-6.
6. О внесении изменений в статью 131 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и статью 272 Закона Российской Федерации «Об образовании» / Федеральный закон № 185-ФЗ от 12 ноября 2012 г. (ред. от 12.11.2012).
7. О внесении изменений в Федеральный закон «О гражданстве РФ» / Федеральный закон № 182-ФЗ от 12 ноября 2012 г. (ред. от 12.11.2012).
8. О квотах на выдачу иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешений на временное проживание в Российской Федерации с распре-

делением по субъектам Российской Федерации на 2013 год / Распоряжение Правительства РФ №2127-р от 19 ноября 2012 г.

9. Оценка численности постоянного населения по субъектам Российской Федерации // Численность и миграция населения Российской Федерации в 2011 году. М.: Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации (Росстат), 2012.

10. Талалаева Г. В. Популяционные аспекты самосохранительного поведения. Екатеринбург: Гощицкий, 2008.

*М. А. Глухих*

## ОСОБЕННОСТИ БЮДЖЕТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ

В формировании и развитии экономики государства большую роль играет государственное бюджетное регулирование, осуществляемое в рамках принятой на каждом историческом этапе политики. Бюджетное регулирование является одним из основных механизмов, позволяющих государству проводить экономическую и социальную политику. Данный распределительный механизм сложен и далеко не совершенен. На сегодняшний день он нуждается в модернизации.

Ярко выраженный бюджетный федерализм в России характеризуется острой несбалансированностью бюджетной системы, состоящей в значительном превышении объема фактически сложившихся расходных полномочий консолидированных бюджетов субъектов Федерации по сравнению с их бюджетной обеспеченностью. Гипертрофированный рост расходной нагрузки на субфедеральный уровень бюджетной системы вызывает последующее перераспределение средств между звеньями этой системы, ведет к созданию встречных финансовых потоков, создает искусственную дотационность территориальных бюджетов и увеличивает число регионов-получателей финансовой поддержки через трансферты [1, с. 50].

Действующая модель трансфертов за счет федерального фонда финансовой поддержки регионов, несмотря на ее постоянное совершенствование, пока не отвечает требованиям эффективного развития экономики страны как реально федеративного государства. Количество регионов, получающих трансферты из федерального бюджета, не уменьшается. Практика трансфертов из федерального бюджета в бюджеты субъектов РФ не привела к выравниванию социально-экономического развития регионов, лишь усугубила их различия. Зависимость регионов от помощи федерального бюджета нарастает [2].

Доминирование федерального уровня власти в области использования механизмов выравнивания финансового дисбаланса проявляется:

1) в сохранении значительных перераспределительных финансовых потоков, замыкающихся на федеральном бюджете;

2) в построении системы трансфертов, при которой на федеральном уровне производится постатейный учет не только доходов бюджетов субъектов федерации, но и их расходов;

3) в скрытом перераспределении через систему трансфертов доходов от собственных и закрепленных источников бюджетов нижестоящего уровня.

В таких условиях необходимы коренные изменения трансфертной политики, направленные на повышение финансовой самостоятельности и ответственности регионов, поощрение их собственных усилий в преодолении бюджетного кризиса, наращивании доходной базы регионального и федерального бюджетов, ускорении социально-экономических реформ [3, с. 61].

В соответствии со сложившейся ситуацией развитие бюджетных и межбюджетных отношений и инструментов управления бюджетным процессом в ближайшее время необходимо направить на решение следующих проблем:

- недостаток стимулов повышения качества управления бюджетным процессом в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях;

- корректировка механизмов оказания финансовой помощи органам государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления;

- дальнейшее развитие стимулов к увеличению доходов бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований;

- достижение социальной справедливости (финансовая поддержка регионов не имеет четкой стратегии критериев выравнивания межрегиональных различий);

- распределение финансовой помощи регионам, а внутри регионов – муниципальным образованиям остается субъективным. Значительная часть финансовой помощи вообще распределяется без утверждения в соответствующем бюджете. «Формализованная» же часть финансовой поддержки фактически ориентируется на восполнение превышения расходов над доходами;

- самое же главное в том, что у местных властей в рамках действующей системы нет достаточных стимулов и заинтересованности проводить рациональную, «прозрачную» и ответственную бюджетную политику.

В своем нынешнем виде российская система бюджетного устройства далека от идеальной. Ресурсы для ее совершенствования практически исчерпаны, необходима реформа налогово-бюджетных взаимоотношений между федеральными, региональными и местными органами власти, но реформа не революционная, а эволюционная, предполагающая поэтапное решение конкретных проблем. Необходимость формирования новой бюджетной системы объективно назрела. Наша страна, обладающая такими огромными ресурсами не может позволять себе делить территории (а значит и людей) на привиле-

гированные и «второсортные», ослабляя при этом не только свой экономический потенциал, но и геополитическое положение [4, с. 21].

#### Список литературы

1. Пронина Л. И. Реформа местного самоуправления в условиях среднесрочного финансового планирования // Бюджет. 2007. № 4. С. 50–53.
2. Экономист. Ежемесячный научно-практический электронный журнал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.economist.com> (дата обращения 22.12.2012).
3. Левина В. В. Стратегическое управление межбюджетными трансфертами на региональном уровне // Региональная экономика. 2011. № 17 (56). С. 61–68.
4. Тишкина Л.Е. Укрепление доходной базы местных бюджетов // Финансы. 2010. № 1. С. 21–23.

*А. В. Грудинина*

### ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ВОЛОНТЕРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Необходимость в работе волонтеров в России сейчас гораздо больше, чем когда-либо, особенно в решении таких социальных проблем как рост детской безнадзорности, преступности среди молодежи, экологическая деградация, злоупотребление наркотиками.

Становится очевидным, что государство не в состоянии решить все эти и другие проблемы, поэтому в их преодолении необходимо привлекать к активному участию не только граждан, но и все общество. Огромное значение в этом процессе отводится волонтерам (добровольцам) и общественным благотворительным организациям.

По оценкам экспертов в России сегодня добровольцами являются около 4 миллиона человек. Российские добровольцы работают в некоммерческих организациях – благотворительных, экологических, правозащитных и других. Они помогают организациям решать вопросы обеспечения их деятельности (привлечение финансовых ресурсов, пропаганды ее деятельности в СМИ, организация мероприятий и т. д.) и выполнять их программы (оказание социальной и другой помощи населению, охрана природы, защита прав инвалидов, беженцев и т. д.). В данный момент по всей стране осуществляют работу самые разнообразные по своей деятельности волонтерские организации и объединения [1, с. 7].

Исторический опыт развития нашей области показывает, что идеи добровольческой бескорыстной помощи населению, участие в общегородских делах и областных акциях всегда было характерно для жителей всего региона.

В Свердловской области существует свыше 30 некоммерческих объединений и благотворительных фондов, каждый из которых организует ра-

боту с волонтерами по их обучению и привлечению к социально значимым проектам и акциям. В целом, волонтерскому движению в городе Екатеринбурге свыше 10 лет. Активное участие в добровольческом движении принимают горожане самых разных возрастов и социальных групп: дети, подростки, студенческая молодежь [2].

На законодательном уровне нашего государства и конкретно Свердловской области регламентируются основы поддержки и развития волонтерского движения, пропаганда участия в добровольческом труде и основы создания благотворительных и волонтерских фондов, организаций, движений. Основным законом Российской Федерации является Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» №135-ФЗ от 11 августа 1995 года.

В Свердловской области издан в 2010 году приказ № 430 «Об утверждении порядка работы и плана мероприятий по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в Свердловской области». 3 декабря 2012 года была принята концепция добровольческого движения, утвердившая основные направления поддержки добровольческой деятельности в Свердловской области, регламентирующая условия привлечения добровольческой помощи и инфраструктуру информационной и консультативной поддержки, также конвенция определяет взаимодействие органов государственной власти, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества по созданию условий привлечения добровольческой помощи в Свердловской области.

В целом, можно говорить о том, что в общественной сфере Свердловской области на сегодняшний день работает много общественных организаций, обладающих опытом проведения мероприятий с кадровыми, финансовыми и материально-техническими ресурсами. Вместе с тем, достаточно большое количество идей добровольчества так и не реализуется на практике в этих организациях из-за отсутствия у людей знаний и навыков работы с волонтерами, недостатка опыта контактов социального партнерства с другими организациями. Также в Екатеринбурге, на сегодняшний день не создано условий для стимулирования и поддержки волонтерских инициатив школьников, студентов, работающей молодежи.

Сегодня волонтерство рассматривается как форма гражданского участия в общественно полезных делах, способ коллективного взаимодействия и эффективный механизм решения актуальных социально-педагогических проблем. Добровольческое движение в России сегодня переживает новый подъем. Все больше людей понимают необходимость личного участия в решении проблем, стоящих перед обществом и государством, и готовы безвозмездно посвятить этому свое время, использовать свои опыт и знания.

Список литературы

1. Соколова О. Д. Памятка для волонтеров. Вологда: ВИРО, 2006.



2. Молодежный сайт Свердловской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.molodost.ru/>.
3. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://мосволонтер.рф/docs/minsportturizm.pdf>.

*А. В. Гульбис, В. Г. Горб*

## ПОВЫШЕНИЕ СИСТЕМНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В Федеральном законе от 11 апреля 1998 года «О ратификации Европейской Хартии местного самоуправления» задекларировано: «Хартия обязывает государства закрепить во внутреннем законодательстве и применять на практике совокупность юридических норм, гарантирующих политическую, административную и финансовую независимость муниципальных образований» [1].

Происходящие изменения в социально-экономическом устройстве России, обусловившие реформирование систем управления, предполагают изменения на всех уровнях: федеральном, региональном, муниципальном. В этих условиях коренных преобразований всех сторон жизнедеятельности Российского государства и общества роль муниципальных образований объективно возрастает, поскольку именно на уровне конкретной территории реализуется идеология и социально-экономическая политика государства. В свою очередь, это требует от теории и практики разработки адекватных концепций и подходов к решению проблем управления социально-политическими, экономическими и иными процессами на территории.

Одна из наиболее существенных проблем – проблема эффективного функционирования систем жизнеобеспечения муниципального образования и, соответственно, повышения уровня и качества жизни населения [2]. И хотя сегодня этой задаче уделяется значительное внимание, по многим аспектам она до сих пор не решена. Имеет место противоречие между объективными потребностями реализации муниципального управления системами жизнеобеспечения на принципиально новых подходах, заключающихся в создании адекватной современным условиям системы принятия оперативных и стратегических управленческих решений, формировании новых управленческих структур, разработке моделей и методов управления и сложившейся практикой муниципального управления. Поэтому выявление сущности проблемы управления системами жизнеобеспечения муниципального образования и поиск эффективных путей ее решения имеет важное теоретическое и практическое значение.

Система подразумевает множество элементов, находящихся в связях и в отношениях друг с другом, образующих определённое целое, единство.

Также система обладает рядом признаков и предполагает дифференцированность, целостность взаимосвязанных компонентов, имеющих особую связь и являющихся частью системы более высокого порядка.

Системный подход предполагает, что процесс управления – это выполнение субъектом деятельности ряда последовательных операций. Он подразумевает сознательное и планомерное управление. Устанавливаются связи между сферами управления, выдвигается главная цель, затем в соответствии с ней формулируются частные промежуточные цели, ставятся задачи, продумываются средства, осуществляется контроль. С его помощью организация рассматривается как единое целое со всеми сложнейшими её связями и отношениями, а также согласования деятельности всех её подсистем.

Системный подход требует использования принципа обратной связи между частями и целым; целым и окружением (т. е. средой), а также между частями и окружением. Этот принцип есть проявление диалектики взаимосвязи между различными свойствами. Системный подход открывает возможность для более полного учёта информации, обобщения опыта, коллективного обсуждения, широкого привлечения актива к управлению, целенаправленного планомерного управления с использованием всех звеньев коллектива.

Знание законов муниципальной экономики, муниципального управления, понимание тех процессов, которые происходят сегодня в стране в рамках проводимых административной реформы и реформы местного самоуправления, становится сегодня определяющим для эффективного управления социально-экономическим развитием территории. Несмотря на существенные различия в уровне экономического, культурного и социального развития разных субъектов Российской Федерации, проблемы, возникающие перед органами местного самоуправления в социально-экономической деятельности, очень похожи. Везде местное самоуправление находится под прессом государственной власти, особенно под прессом государственной власти субъектов РФ, везде не хватает средств на решение вопросов местного значения и квалифицированных кадров.

В настоящее время, к сожалению, отсутствует политическая и социально-экономическая идея, объединяющая все уровни хозяйствования и нацеливающая на единое позитивное развитие всех участников хозяйствования. Сложившийся нормативно-правовой подход на практике не действует, либо почти не действует, поскольку наблюдается значительный отрыв теории права от практики социального, экономического и политического развития. Отсутствует комплексность и целостность учета факторов, влияющих на развитие системы жизнеобеспечения муниципального образования. Отсюда предлагаемые в реформе местного самоуправления модели не позволяют эффективно учесть влияние каждого фактора и их совокупности на развитие муниципального образования и управление им. Обобщение накопленного опыта позволило выявить основные тенденции и факторы, и обосновать качествен-

но новую концепцию повышения эффективности управления системой жизнеобеспечения муниципального образования.

Вопрос этот заслуживает самого пристального изучения, так как он умышленно запутан. Некоторые исследователи видят эти связи прямыми, жесткими, деспотическими, без которых, по их мнению, невозможно обеспечить управление общественными процессами. Другие утверждают, что в этих связях царит произвол эгоистического «я хочу», который игнорирует управляющие воздействия, а обратным связям придает хаотический характер в виде бесконечных требований и нареканий.

Дополнительные неопределенности в данном вопросе возникли при становлении Российского демократического правового государства, построенного на принципе федерализма.

Если управляющее воздействие, рожденное в любом государственном органе, не доходит до человека в любом управляемом объекте и не влияет на его поведение и деятельность, то государственное управление как таковое не реализуется. Если убрать систему управляющих воздействий, то управление со стороны государства развалится на отдельные части и элементы, которые начнут действовать разрозненно, противоречиво, в конкурентной, а то и истощающей борьбе [3]. Системный характер государственного управления, объективно связывающий все его компоненты и элементы в определенную динамическую целостность, вполне резонно ставит вопрос о выделении в государственном управлении чего-то общего, распространенного и в какой-то мере универсального и одновременно чего-то единичного, индивидуального, неповторимого. А поскольку жизнь непрерывно изменяется, развивается, переходит во все новые состояния, то и в управлении надо все время искать, что-то открывать, по-новому осмысливать происходящее, двигаться вперед, создавать оригинальное, т. е. постоянно воспроизводить уникальное, что выводит нас на управленческий эксперимент, а значит и на совершенствование управления.

Список литературы

1. Европейская Хартия местного самоуправления (Совершено в Страсбурге 15.10.1985) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 36. 4466 с.
2. Устинова Л. П. Повышение эффективности управления системами жизнеобеспечения муниципального образования: на примере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.dissercat.com>.
3. Атаманчук Г. В. Теория Государственного управления : курс лекций. М.: 2007. С. 154–155.

*К. В. Давыдова, Е. И. Васильева*

## РАСПРОСТРАНЕНИЕ РУССКОГО ЯЗЫКА КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ АДАПТАЦИИ МИГРАНТОВ

Важным элементом миграционной политики является создание условий для адаптации и интеграции мигрантов. Прямым результатом отсутствия государственных программ адаптации и интеграции может стать изоляция мигрантов от принимающего социума и нарастание негативного отношения к мигрантам. В настоящее время серьезным препятствием для адаптации мигрантов в России является незнание русского языка. По данным Центра миграционных исследований, более 20 % мигрантов – выходцев из Средней Азии – не владеют русским языком, 50 % не могут самостоятельно заполнить простую анкету [1].

Согласно «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации» в основные направления государственной миграционной политики входят: создание условий для адаптации и интеграции мигрантов, включая их обучение русскому языку, а также содействие распространению русского языка и русской культуры за рубежом [2]. Для решения данной задачи предполагается создание инфраструктуры, обеспечивающей содействие интеграции и адаптации, включая курсы изучения русского языка. На данный момент языковые курсы являются основным способом обучения мигрантов русскому языку. Не смотря на то, что курсы ориентированы преимущественно на мигрантов, занятых трудовой деятельностью, их посещают главным образом женщины и дети, посещаемость данных курсов довольно низка. Проблемой является недостаточная информированность мигрантов относительно возможности посещения бесплатных курсов русского языка.

Российская православная церковь предложила Министерству регионального развития организовать на базе церкви курсы русского языка для мигрантов в рамках федеральной программы «Укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов России» [3]. Включение данного предложения в федеральную программу предоставит церкви необходимое финансирование для осуществления деятельности по адаптации иммигрантов.

В ходе пресс-конференции на тему «Национальный вопрос и укрепление единства российского народа» председатель Комитета Госдумы РФ по делам национальностей Гаджимет Сафаралиев заявил, что: «Странам, из которых мигранты приезжают в Россию, может быть выдвинуто предложение о финансировании обучения мигрантов русскому языку и истории России» [4]. Данное решение представляется весьма спорным, поскольку страны происхождения иммигрантов не заинтересованы в финансировании подобного рода программ.

С 1 декабря 2012 г. в силу вступил Федеральный закон «О внесении изменений в статью 131 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и статью 272 Закона Российской Федерации «Об образовании». Изменения предусматривают, что «если новый трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг) предусматривает осуществление иностранным гражданином трудовой деятельности в сфере жилищно-коммунального хозяйства, розничной торговли или бытового обслуживания, данный иностранный гражданин должен подтвердить владение русским языком на уровне не ниже базового уровня владения русским языком» [5]. Подтверждением знания русского языка могут быть сертификат о прохождении государственного тестирования по русскому языку как иностранному; документ об образовании, выданный в иностранном государстве и признаваемый в России; документ государственного образца об образовании, выданный образовательным учреждением России или бывшего СССР. Сдать экзамен на знание русского языка как иностранного можно в 160 центрах по стране. Проблемой стало нежелание мигрантов учить и сдавать экзамен по русскому языку. Как следствие появилось множество предложений по продаже поддельных сертификатов о знании русского языка. Их средняя стоимость – 7 тысяч рублей, в то же время экзамен на получение подлинного сертификата обойдется в 3 тысячи рублей [6].

Принятие закона обязывающего трудовых мигрантов сдавать экзамен на знание языка не решает проблему распространения русского языка среди мигрантов, что, в свою очередь, является одним из ключевых компонентов их интеграции в российский социум. Незнание мигрантами русского языка приведет к их изолированности от принимающего общества, что может привести к нарастанию негативного отношения к ним и может вызвать проблему расизма и ксенофобии в стране.

#### Список литературы

1. Сначала – за парту // Российская газета. 21.09.2011. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2011/09/21/migraciya.html> (дата обращения 25.01.2013).
2. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации утверждена указом Президента Российской Федерации 12 декабря 2011 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fms.gov.ru/law/865/details/49505/> (дата обращения: 11.11.2012).
3. РПЦ хочет организовать для мигрантов курсы русского языка // Интерфакс. 22.01.2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (дата обращения: 27.01.2013).
4. Кто будет финансировать обучение мигрантов русскому языку: эксперты // Информационное агентство «REX». 2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iarex.ru/interviews/23588.html> (дата обращения: 27.01.2013).

5. О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и статью 27 Закона Российской Федерации «Об образовании»: Федеральный закон от 12 ноября 2012 г. № 185-ФЗ // Российская газета. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/11/14/izmeneniya-dok.html> (дата обращения: 27.01.2013).

6. Голубкова М., Зарипова А. Куплю ботинки в булочной // Российская газета. 04.12.2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/04/testy.html> (дата обращения: 25.01.2013).

*С. А. Дубровин, Д. В. Вышегородский*

К ПРОБЛЕМЕ ЕДИНООБРАЗНОГО ТОЛКОВАНИЯ  
И ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА  
КОМПЕТЕНТНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ  
В НЕБОЛЬШИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1] устанавливает, что муниципальная служба признается профессиональной деятельностью, что предполагает наличие высокой квалификации у муниципальных служащих и требует от них особого мастерства, приобретаемого и поддерживаемого в результате систематического и непрерывного образования (п. 1 ст. 2). Закрепляя принцип профессионализма и компетентности муниципальных служащих, вышеназванный Федеральный закон признает необходимым условием прохождения муниципальной службы наличие у муниципального служащего или гражданина, претендующего на замещение муниципальной должности, необходимой квалификации.

Вместе с тем, ст. 4 вышеназванного Федерального закона установлено, что профессионализм и компетентность муниципальных служащих входят в число основных принципов муниципальной службы и отражают сущность муниципальной службы как профессиональной деятельности.

Понятие «компетентность» (от лат. *Competens* – соответствующий, способный) означает доскональное знание своего дела, сути выполняемой работы, норм, правил и процедур организации, а также наличие умений и навыков, способствующих эффективной реализации этих знаний в практической деятельности [2, с. 45].

Закрепляя принцип профессионализма и компетентности, вышеназванный Федеральный закон признает, что для граждан, претендующих на замещение вакантных должностей, или для муниципальных служащих, находящихся на муниципальной службе, устанавливаются требования, предъявляемые к уровню и виду образования, профессиональному стажу,

знаниям и навыкам. Для замещения должностей муниципальной службы квалификационные требования предъявляются к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей [3, с. 104].

Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы. Данные требования определяются законом субъекта Российской Федерации в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

В Свердловской области типовые квалификационные требования утверждены Законом Свердловской области от 29.10.2007 № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» [4]. Частями 4 и 5 установлено содержание типовых квалификационных требований к уровню профессионального образования и стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности для замещения муниципальными служащими соответствующих должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления, аппаратах избирательных комиссий муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области. При этом, следует заметить, что требования по группам должностей муниципальной службы устанавливаются дифференцированно в зависимости от численности населения муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в которых она составляет менее 8 тысяч жителей и более, соответственно.

Как представляется автору статьи, несмотря на то, что законодатель справедливо использует дифференцированный подход для крупных и небольших муниципальных образований, все же, квалификационные требования для муниципальных образований, численность населения которых менее 8 тысяч жителей, являются завышенными. Практика показывает, что во многих муниципальных образованиях (в первую очередь, в сельских поселениях) наблюдается острый дефицит квалифицированных кадров. Нередки ситуации, когда должности заместителей главы местной администрации замещают лица, не имеющие высшего образования и имеющие стаж работы 3–4 года [5, с. 92].

Безусловно, общий уровень образования муниципальных служащих необходимо повышать. Однако при этом надо соблюдать постепенность [4, с. 14]. По мнению автора настоящей статьи, квалификационные требования для муниципальных служащих сельских поселений должны быть значительно конкретизированы, скорректированы и снижены по сравнению

с квалификационными требованиями, предъявляемыми к служащим других (более крупных) муниципальных образований Свердловской области. В противном случае, практическая нереализуемость принципа компетентности муниципальных служащих в небольших муниципальных образованиях способствует дестабилизации и неэффективности муниципальной службы, что безусловно ставит ее способность решать вопросы местного значения, исходя из интересов населения под большой вопрос.

#### Список литературы

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ // Российская газета. 2007. 7 марта. № 47.
2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. М., 2009. 137 с.
3. Колесников А. В., Макаров А. О., Осипова И. Н. Комментарий к Федеральному закону от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (постатейный). М., 2009. 522 с.
4. Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области (вместе с «Типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих», «Типовой формой контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту»): Закон Свердловской области от 29.10.2007 № 136-ОЗ // Областная газета. 2007. 31 октября. № 370–375.
5. Охотский Е. В., Игнатов В. Г., Лытов Б. В. и др. Государственная служба: теория и организация. Ростов-на-Дону, 1998. 501 с.
6. Братановский С. Н., Епифанов А. Е., Санеев В. А. Проблемы совершенствования муниципальной службы в России. М., 2007. 197 с.

*А. А. Захарова, И. В. Цветкова*

#### ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ИМИДЖА ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРА ГЛАЗАМИ ТОЛЬЯТТИНЦЕВ (НА ОСНОВЕ СРАВНЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП)

В современных условиях трансформации российского общества имидж политического лидера представляет для исследователей особый интерес. По оценкам исследователей в условиях становления информационного общества коммуникативные процессы приобретают принципиально новые формы, которые вызваны коммуникативным воздействием на индивида СМИ, в котором аудитория СМК является потребителем образов и имиджей. Последние выборные тенденции показывают, что люди все больше начинают обращать внимание не на политические идеи, а на человека, который их провозглашает. В связи с этим целью данного исследования является изучение особенностей восприятия имиджа политического лидера населением современной России.



В ходе исследования нами была опрошена следующая совокупность респондентов: 200 человек, из которых 100 человек составила молодежь (18–30 лет), остальную часть составили респонденты старшего возраста соответственно (от 30 лет). Возрастные группы были разделены по половому признаку в равном количестве.

В ходе анкетирования, мы пришли к выводу, что самым популярным политиком в РФ, из предложенных кандидатов, остается В. В. Путин, на втором месте оказался Г. А. Зюганов. За ними располагаются В. В. Жириновский и М. Д. Прохоров. Замыкает список политических лидеров С. М. Миронов.

Нами была предпринята попытка выявить наиболее и наименее значимые для населения черты политического лидера. В целом меньше всего показатель у таких характеристик как «эмоциональный», «консервативный», «верующий», «молодой». Более значимыми оказались позиции «гуманный», «инновационный», «открытый», «рациональный», «здоровый», «корректный». Самыми значимыми для респондентов стали такие характеристики как патриотичность, активность, опытность, а также решительность и законопослушность. Для возрастных групп яркие отличия можно наблюдать среди таких характеристик как молодость, здоровье, вера, а также открытость – старшее поколение отдает им большее предпочтение нежели молодое. Молодежь же, больше, чем зрелых респондентов, привлекают такие качества как эмоциональность и опытность.

Были выяснены наиболее и наименее важные параметры, на которые респонденты, по собственным оценкам, чаще обращают внимание при оценке политического лидера. Самыми значимыми показателями оказались профессионализм и моральные качества политика. Этим характеристикам значительно уступают идеологические воззрения, здоровье, партийная принадлежность. Самыми незначительными стали национальность, вероисповедание и привлекательная внешность. Для старшего поколения здоровье и вероисповедание оказались важнее, чем для молодого. Для молодежи более важны национальность, принадлежность к партии, а также моральные качества.

Изучая ожидания респондентов относительно деятельности политика мы получили следующие результаты. Большинство считает, что политик, в первую очередь, должен добиваться социального обеспечения населения, далее законности, правопорядка и соблюдения прав человека, третьей по популярности оказалась «борьба с коррупцией», на четвертом месте «борьба с алкоголизмом и наркоманией», примерно одинаковое число выборов получил пункт «преодоление отсталости в экономической сфере». Далее следует «обеспечение обороны и безопасности страны». Примерно одинаковое количество получили позиции «укрепление дружбы народов» и «развитие инновационных технологий». Последние позиции получают такие проблемы как поддержка среднего и малого бизнеса, а также «устранение демографи-

ческого кризиса в стране». Молодые люди чаще отмечают как важную проблему, решения которой должен добиваться политик, развитие инновационных технологий, в свою очередь, старшее поколение в большей степени обеспокоено обеспечением обороны и безопасности страны.

Основными источниками информации о политическом лидере для тольяттинцев выступают (в порядке снижения значимости): телевидение, интернет, газеты, далее радио, также отдельно были выделены журналы и книги, которые заканчивают список. Огромная разница в использовании интернета существует у двух возрастных групп: лица, моложе 30 лет используют его гораздо чаще лиц, старше 30. Однако старшее поколение больше использует телевидение и газеты. Таким образом, статистика по зрелым респондентам более близко соотносится с общероссийскими тенденциями относительно данного вопроса.

В общем была выявлена низкая степень доверия населения к информации о политиках, предоставленной в СМИ. У зрелого потребителя информации степень доверия немного ниже, чем у молодого.

Таким образом, нами была предпринята попытка выявить, какие параметры оказывают наибольшее воздействие на население в формировании успешного имиджа политического лидера, а также каков идеальный политик, в представлении тольяттинцев.

Однако остается очень много вопросов, связанных с ролью СМИ в формировании идеального имиджа политика. В частности, на сколько велика эта роль и почему, при критичной оценке и очень низкой степени доверия населения к СМИ, все же успешно осуществляются технологии внедрения желаемого образа политика в сознание граждан?!

*Т. В. Зубарева, Т. Е. Зерчанинова*

#### ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р, отмечено, что в середине текущего десятилетия российская экономика оказалась перед долговременными системными вызовами, отражающими как мировые тенденции, так и внутренние барьеры развития.

Один из таких вызовов – возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Для России ответ на этот вызов предполагает преодоление имеющихся негативных тенденций в развитии человеческого потенциала, которые в том числе характеризуются низким качеством и снижением уровня доступности социальных услуг в

сфере образования [1, с. 2]. Формирование стратегии развития муниципальной системы образования позволит решить ряд проблем, существующих в данной сфере.

Б. Г. Юдин определяет стратегию как определенную последовательность ряда функциональных этапов (этапов по реализации той или иной функции) [5, с. 329]. Р. А. Фатхутдинов дает следующее определение стратегии: это программа, план, генеральный курс субъекта управления по достижению им стратегических целей в любой области деятельности [6, с. 440]. Сущность стратегического подхода к муниципальному управлению составляет переход от приоритета краткосрочных целей к приоритету долгосрочных, от ориентации на решение текущих задач к ориентации на решение перспективных проблем [4, с. 345].

Выделяют принципы, которыми следует руководствоваться при составлении стратегических планов: принцип целенаправленности; принцип социальности; принцип комплексности; принцип адаптивности (учет изменений внешней среды); принцип баланса интересов между текущими задачами и задачами развития, между отраслями и территориями; принцип эффективности; принцип демократичности; принцип профессионализма; принцип легитимности [2, с. 85 – 86].

Можно выделить следующие этапы формирования стратегии, осуществление которых позволит эффективно решить задачи муниципальной системы образования.

1. Блок целеобразования и целеполагания – выработка общей стратегии развития муниципального образования и разработка на ее основе частных муниципальных политик, программ и проектов.

Под целями стратегического плана, или стратегическими целями, понимаются действия, направленные на решение существующих проблем или уменьшение их остроты [3, с. 172]. Целей может быть много. Каждая цель может быть разбита на подцели, которые иногда именуют задачами.

2. Блок нормативно-правового проектирования – формирование системы нормативно-правовых актов (постановлений, распоряжений, регламентов, процедур, инструкций, предписаний и т. д.), социальных гарантий и норм их реализации.

3. Блок организационного проектирования – формирование организационных структур, за которыми закрепляется определенный набор задач и функций. Без их наличия реализация стратегических задач будет невозможной.

4. Блок планирования – разработка плана действий по достижению стратегических целей развития муниципального образования, в котором должны быть обеспечены увязка деятельности всех организационных структур во времени и их взаимодействие, направленное на эффективное использование и приращение экономических, пространственных, человеческих и иных ресурсов территории [4, с. 347].

Стратегическое планирование является частью стратегического управления. В отличие от текущего, стратегическое планирование предполагает учет влияния внешней среды на современное и будущее состояние муниципального образования, его сильных и слабых сторон (недостатков и преимуществ) и активное использование этой информации для определения стратегии развития.

#### 5. Контроль за реализацией стратегических планов.

Содержание контроля заключается в своевременном обнаружении возникающих в ходе деятельности специфических проблем – отклонений от плановых заданий, нормативов, стандартов. Роль контроля определяется тем, на какой стадии были выявлены проблемы. На ранних стадиях их формирования контроль позволяет предупредить возникновение кризисных ситуаций... Если же проблемы уже привели к кризису, то благодаря контролю становится возможным выявление их причин, а на основе этого – разработка или выбор вариантов их преодоления [3, с. 150].

Необходимо отметить, что формирование стратегии опирается на соответствующие аналитические разработки, которые представлены двумя видами: предплановые (SWOT-анализ, PEST-анализ, конкурентный анализ) и сопровождающие реализацию планов.

Выполнение данных этапов позволит грамотно разработать стратегию развития муниципальной системы образования, эффективно ее реализовать.

#### Список литературы

1. О концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011– 2015 годы: распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 163-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
2. Абдурахманов Ю. В. Стратегическое планирование социально-экономического развития города. Челябинск, 2002. 256 с.
3. Костин В. А., Костина Н. Б. Стратегический менеджмент: учебное пособие. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://de.uapa.ru/webstore/default.aspx> (дата обращения: 20.09.2012).
4. Муниципальное управление: учебник / Под ред. В. Б. Зотова. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.docme.ru/doc/33428/sistema-municipal.\\_nogo-upravleniya\\_pod-red-zotova-v.b\\_uc](http://www.docme.ru/doc/33428/sistema-municipal._nogo-upravleniya_pod-red-zotova-v.b_uc) (дата обращения 20.09.2012).
5. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pseudology.org/science/SystemPodxod.htm> (дата обращения 27.07.2012).
6. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент: учебник. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://institutiones.com/download/books/1698-strategicheskij-menedzhment.html> (дата обращения 20.09.2012).

*Д. А. Иващенко<sup>1</sup>*

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПЕРМСКОГО КРАЯ: СЛОЖИВШИЕСЯ ПРАКТИКИ И НОВАЦИИ

Проблема формирования и функционирования кадровых резервов на всех уровнях власти является актуальной проблемой государственной и муниципальной службы. Кадровый резерв формируется путем пополнения в случаях ухода кадров, также служит для отбора и продвижения части сотрудников.

В Пермском крае действует проект «Резерв управленческих кадров Пермского края», целью которого является укрепление кадрового потенциала органов власти, привлечения и закрепления специалистов, обладающих высокой квалификацией, способных эффективно работать в команде профессионалов управления, нацеленных на достижение показателей социально-экономического развития края. Основными задачами проекта является формирование резерва управленческих кадров для федерального, регионального и муниципального уровней, а также создание эффективной системы отбора, оценки, профессионального развития и ротации управленческих кадров.

Основными задачами резерва управленческих кадров являются обеспечение эффективности подбора, расстановки и ротации управленческих кадров, своевременного замещения вакантных должностей квалифицированными специалистами, состоящими в резерве управленческих кадров; создание банка данных о потенциальных руководителях [1].

Целью исследования является изучение сложившейся практики формирования кадрового резерва Пермского края и новаций, предложенных губернатором В. Ф. Басаргиным в 2012 г.

Обратимся к нормативно-правовым актам, действующим в Пермском крае. Включение в кадровый резерв, как и поступление на государственную службу, проходит на конкурсной основе. Порядок формирования кадрового резерва, в том числе порядок и условия проведения конкурса на включение в кадровый резерв, установлены указом губернатора Пермского края от 12.03.2007 г. № 13 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края» [2]. Проведение конкурса на включение в кадровый резерв аналогичен порядку проведения конкурса на замещение вакантной должности, установленного Указом Президента России от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [3].

Резерв Пермского края формируется по должностям государственной гражданской службы Пермского края категории «руководители» и му-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Кашаева Ю. А., канд. ист. наук, доц. каф. государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет».

ниципальной службы муниципального образования в Пермском крае категории «руководители» сроком на три года. Отбор в Резерв Пермского края проводится ежегодно и осуществляется на основании конкурса документов в соответствии установленными порядком и критериями. При проведении отбора допускается использование ранее сформированных кадровых резервов органов государственной власти Пермского края, органов местного самоуправления Пермского края. По результатам отбора принимается решение о включении и (или) об отказе во включении граждан, участвовавших в процедуре отбора, в Резерв Пермского края.

Одна из целей, озвученных губернатором Пермского края, – повышение качества работы на местах. Оценка эффективности глав муниципальных образований и их команд уже с 2013 г. будет включать мнение населения, уровень комфортности для бизнеса, выполнение соглашений с краем и уровень открытости. В несколько раз должны увеличиться объемы обучения муниципальных служащих по программам повышения квалификации и переподготовки.

В октябре 2012 г. губернатор Пермского края В. Ф. Басаргин инициировал создание своего «реального кадрового резерва». Как заявлялось, принципиальным отличием нового резерва будет то, что при отборе кадров будут опираться не только на кадровые службы, но и на мнение экспертов, которые могут порекомендовать людей с опытом не только из Перми, но и из края. Администрацией губернатора были разосланы письма руководителям предприятий и ведомств с предложением выдвинуть кандидатов в резерв управленческих кадров. Возраст для потенциальных кандидатов – от 25 до 50 лет, обязательно наличие высшего образования, а также успешного опыта и достижения реальных результатов в руководящей деятельности [4]. Всем кандидатам нужно будет пройти серию тестов («Оценка управленческого потенциала», тест Д. Кейрси, «Стили менеджмента» и т. д.), а также выполнить индивидуальные и групповые задания. Подбором займутся специалисты «Приволжского кадрового центра», проводившие аналогичную работу в нескольких регионах России [5]. По итогам оценки кандидатов будет составлен рейтинг, который ляжет в основу формирования кадрового резерва Пермского края. При этом четкой установки на определенное число его участников нет. Делается акцент на качественные характеристики, не ставя во главу угла количество. Окончательный список состава кадрового резерва губернатора в количестве 100 человек должен быть сформирован к 1 марта 2013 г. Как предполагается, в числе кандидатов будут включены некоторые депутаты Законодательного собрания Пермского края и действующие чиновники. Формирование кадрового резерва было начато в октябре 2012 г. [6].

Кадровый резерв является неотъемлемой частью управленческого цикла. Безусловно, сложившаяся система формирования кадровых резервов требует определенных изменений, то есть новых подходов, возможно,

выхода за пределы «формального отбора».

#### Список литературы

1. Указ губернатора Пермского края № 17 от 05.04.2010 г. «О резерве управленческих кадров Пермского края». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.admin.permkrai.ru/files/file/docs/ykaz\\_ot\\_05\\_04\\_2010\\_18\\_o\\_rezerve.pdf](http://www.admin.permkrai.ru/files/file/docs/ykaz_ot_05_04_2010_18_o_rezerve.pdf) (дата обращения 28.01.2013).
2. Указ губернатора Пермского края № 13 от 12.03.2007 г. «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://volganews.info/oblast13/terrabr/ip-kwgsad4.htm> (дата обращения 28.01.2013).
3. Государственная гражданская служба Пермского края. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gs.permkrai.ru/krezerv/> (дата обращения 28.01.2013)
4. Полина Д., Емельянова Н. Виктор Басаргин кадрит этиту. // Коммерсантъ (Пермь), 2012, 25 октября, № 201 (4983).
5. Началось тестирование кандидатов в кадровый резерв губернатора Пермского края. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.business-class.su/news.php?id=34386> (дата обращения 28.01.2013)
6. Фолин Р. Губернатору Пермского края подбирают кадровый резерв [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://prm.ru/politics/204035/> (дата обращения 28.01.2013)

*С. В. Илеева*

#### ОХРАНА ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Масштабность и актуальность вопросов охраны природных ресурсов – понятие обширное. Охрана природных ресурсов имеет огромное влияние на внешнюю среду в целом, в частности, отражается на здоровье человека, а в дальнейшем и «здоровье нации». Согласно Конституции РФ, ст. 42 «Каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением».

Благодаря проведению административной реформы сформировались такие институты как: Федеральное агентство по лесному хозяйству, Федеральное Агентство по недропользованию, Федеральное Агентство водных ресурсов, Федеральные службы по экологическому, технологическому и атомному надзору. Такие организационные механизмы как экологический контроль, экологический аудит, экологический паспорт предприятия, мониторинг загрязнения окружающей среды позволяют на определенном

уровне контролировать негативное воздействие на окружающую среду, посредством введения определенных санкций.

Правовая база в данной тематике особенно важна ввиду ввода возможности заключения договоров аренды на различные сроки лесных участков, которые могут оформляться как с рекреационной целью, так и с основной. Рациональное использование природных ресурсов предполагает объективный подход с точки зрения законодательства природоохранного так и возобновления, воспроизводства. В данном случае прямая связь охраны природных ресурсов с экономикой.

Необратимость экологических процессов грозят экологической катастрофой, следовательно, четко прослеживается связь рационального использования природных ресурсов, их охраны и воспроизводства. Службой Минприроды и подведомственными, территориальными органами, далее включаются в данный список и фискальные органы – Прокуратура, ФНС, МВД, суды ежегодно проводятся проверочные мероприятия. Безлицензионное пользование ресурсами-водами, самовольный захват земельных участков, незаконные вырубki, поджоги – это только некоторые приведенные нарушения.

Согласно закону «Об охране окружающей среды» гл. 1, ст. 4 объектами охраны окружающей среды являются:

«1. Объектами охраны окружающей среды от загрязнения, истощения, деградации, порчи, уничтожения и иного негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности являются: земли, недра, почвы; поверхностные и подземные воды; леса и иная растительность, животные и другие организмы и их генетический фонд; атмосферный воздух, озоновый слой атмосферы и околоземное космическое пространство.

2. В первоочередном порядке охране подлежат естественные экологические системы, природные ландшафты и природные комплексы, не подвергшиеся антропогенному воздействию.

3. Особой охране подлежат объекты, включенные в Список всемирного культурного наследия и Список всемирного природного наследия, государственные природные заповедники, в том числе биосферные, государственные природные заказники, памятники природы, национальные, природные и дендрологические парки, ботанические сады, лечебно-оздоровительные местности и курорты, иные природные комплексы, исконная среда обитания, места традиционного проживания и хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов РФ, объекты, имеющие особое природоохранное, научное, историко-культурное, эстетическое, рекреационное, оздоровительное и иное ценное значение, континентальный шельф и исключительная экономическая зона Российской Федерации, а также редкие или находящиеся под угрозой исчезновения почвы, леса и иная растительность, животные и другие организмы и места их обитания».



Согласно данным представленным на официальном сайте правительства Свердловской области: «Целью создания ООПТ является сохранение уникальных природных комплексов и объектов, генетического фонда живых организмов, растительного и животного мира, изучение естественных процессов в биосфере, экологическое воспитание населения. В число ООПТ входит три заповедника федерального значения (Висимский государственный природный биосферный заповедник, государственный природный заповедник «Денежкин Камень», национальный парк «Припышминские боры») и 1 300 особо охраняемых природных территорий областного значения».

Подводя итоги, необходимо отметить, что охрана природных ресурсов – понятие широкое и очень многозначительное для жизнедеятельности людей, оно включает в себя природоохранное, научное, историко-культурное, эстетическое, рекреационное, оздоровительное значение. Для Свердловской области охрана природных ресурсов – вопрос важный и требует особого внимания. Сохранение биоразнообразия биogeоценозов, рациональное использованию природных ресурсов позволят на необходимом уровне поддерживать охрану природных ресурсов, целостность, что необратимо скажется положительно на жизнедеятельности людей.

*А. А. Калабина*<sup>1</sup>

#### ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В ПЕРМСКОМ КРАЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Демографические процессы взаимосвязаны и взаимообусловлены экономическим, социальным, политическим, экологическим развитием, при этом они обусловлены не только современными факторами, но и несут на себе отпечаток прошлого. Современная демографическая ситуация в России характеризуется как кризисная. Данный кризис проявляется как на уровне государства, так и на уровне его отдельных регионов. Так, например, демографическая ситуация в Пермском крае характеризуется как универсальными, связанными<sup>2</sup> с общими процессами социально-экономического развития России, так и уникальными чертами, обусловленными особенностями развития самого региона. В целом же сложившаяся в Пермском крае демографическая ситуация также не может быть охарактеризована как позитивная [1, с. 53].

Человеческий потенциал является комплексной категорией, включающей ожидаемую продолжительность жизни, и уровень образования, и

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Комелькова Ю.В. Статья выполнена в рамках тематики проекта РГНФ № 12-03-00073а «Мотивация родительского труда, стратегия и тактика регулирования репродуктивных установок населения в Уральском регионе».

уровень здравоохранения, и другие факторы. В настоящий момент в качестве интегрального показателя рассматривается рост численности населения, а все остальные показатели рассматриваются исключительно как задачи и инструменты для его достижения [2, с. 87].

Для Пермского края начиная с 1990 г. характерной чертой является естественная убыль населения [3, с. 5]. На динамику рождаемости определенное влияние оказывает социально-экономическая ситуация, возрастная и половая структура населения, формирование и развитие новых типов репродуктивного поведения населения (одна семья – один ребенок). Данные факторы обусловили в Пермском крае низкий уровень рождаемости. Еще один фактор, влияющий на численность населения – смертность. Пермский край имеет довольно высокий уровень смертности, который выше среднероссийского и среднего по Приволжскому округу [4, с. 11].

Говоря о развитии человеческого потенциала необходимо отметить, что в прямой зависимости с процессами естественного воспроизводства находится и формирование трудовых ресурсов. В настоящее время возрастная структура населения Пермского края выглядит таким образом: 0–15 летние составили 17,0 % в общей численности населения, люди трудоспособного возраста – 63,6 %, старше трудоспособного – 19,4 % [4, с. 12]. Изменение возрастной структуры населения влияет на показатель демографической нагрузки – соотношение численности населения трудоспособного и нетрудоспособного возрастов. Снижение рождаемости и рост численности населения трудоспособного возраста привели к уменьшению числа лиц нетрудоспособного возраста, приходящихся на население рабочих возрастов.

Таким образом, Пермский край сегодня занимает лидирующее положение по ряду демографических показателей, однако такое лидерство вряд ли можно отнести к потенциалу развития региона. Сложившуюся ситуацию необходимо урегулировать, поскольку демографическая ситуация оказывает непосредственное влияние на социально-экономическое развитие территории, а существование подобных проблем его тормозит. Несмотря на некоторое улучшение демографической ситуации в Пермском крае в последние годы, она продолжает оставаться напряжённой. Все усилия необходимо направлять на снижение смертности как самую неотложную задачу. Но в любом случае условием позитивных перемен в демографической ситуации является повышение уровня развития социально-экономической сферы. Из мер, направленных на повышение экономического потенциала, следует выделить, в первую очередь, развитие перерабатывающих отраслей агропромышленного комплекса и энергетики, ряда производств по выпуску синтетических и строительных материалов, химической продукции, курортов.

Согласно законопроектам по изменению принципов организации системы органов исполнительной власти и местного самоуправления практически все вопросы социальной поддержки отдельных категорий

граждан будут находиться в ведении субъектов Российской Федерации. А это, с одной стороны, расширяет возможности краевой власти решать социальные вопросы, с другой, увеличивает ответственность за состояние дел в этой сфере. Прежде всего, это касается выбранных приоритетов, концентрации всех имеющихся ресурсов на жизненно важных направлениях. Необходима инвентаризация имеющейся законодательной базы в области мер социальной поддержки с целью внесения изменений и разработки на краевом уровне новых законодательных актов, направленных, в первую очередь, на охрану детства и укрепление семьи. Важным направлением деятельности должна стать изменения информационной, образовательной политики в части формирования нравственной основы для создания условий укрепления семьи, повышения рождаемости (воспитание уважительного отношения к семейным традициям, семьям, имеющим детей, любви к детям, ценности человеческой жизни и т. д.). Это особо важно не только потому, что может быть реализовано в пределах средств, выделяемых на образование, поддержку СМИ, но и ввиду значимости возможных результатов.

Список литературы

1. Демографический ежегодник РФ 2002. М.: Госкомстат России, 2002. 73 с.
2. Борисов В.А. Демография. М.: Издательский дом NOTA BENE, 2001. 272 с.
3. Гусев А. Демография: не с той стороны // Пермский обозреватель. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.permoboz.ru/txt.php?n=8876> (дата обращения 28 января 2013).
4. Доклад о развитии человеческого потенциала в Пермском крае. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://blog59.ru/index.html?p=183> (дата обращения 28 января 2013).

*Н. С. Каташинских, Л. Н. Боронина*

#### ПРОЕКТНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК МЕХАНИЗМ АКТИВИЗАЦИИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Демографическая ситуация в России всегда складывалась под воздействием многих факторов. Для нашей страны характерна особенная динамика численности населения, в основе изменения которой лежат такие факторы, как рождаемость, смертность, семейная структура, здоровье, воспроизводство, старение населения, а также миграция и эмиграция.

Основной причиной депопуляции, зафиксированной в России в конце XX века, является снижение рождаемости ниже уровня простого воспроизводства. Однако, начиная с 2005 года, в России наметилась положительная тенденция увеличения рождаемости и снижения смертности. В 2012 году естественная убыль населения России практически прекратилась [1]. Эту тенденцию отражают данные Росстата, а также специалисты

Forbes. С конца 2011 – начала 2012 года Россия впервые за последние два десятилетия выбралась из самой настоящей демографической пропасти, что проявилось в стабилизации численности населения (без учета миграции населения). Данные за 2011 и 2012 годы показывают изменение численности населения в реальных цифрах. За первые пять месяцев 2011 года в Российской Федерации родилось около 694,5 тысячи малышей, а умерло за то же время 824 тысячи человек. Естественная убыль, соответственно, составила 129,5 тысяч граждан страны. За первые пять месяцев 2012 года родилось 752,4 тысячи младенцев, а смертность за то же время составила 809,3 тысячи человек. Естественная убыль в этом случае составляет около 56,9 тысяч россиян [2]. Представленные данные говорят о тенденции снижения смертности на фоне повышения рождаемости.

Рост рождаемости наблюдается почти во всех регионах России. В том числе и в Свердловской области, демографические показатели которой обычно соотносятся с демографическими показателями по стране в целом. Достигнутые результаты, как в Свердловской области, так и по всей России не являются полностью заслугой проводимой в стране демографической политики, однако программы и концепции, направленные на улучшение демографической ситуации в стране, реализуемые в настоящее время, несомненно, вносят свой вклад в стабилизацию демографических показателей.

Так, принятая в 2007 году программа демографического развития Свердловской области на период до 2025 года («Уральская семья»), направлена на формирование оптимального режима воспроизводства населения, сохранения или изменения тенденций в динамике численности и структуры населения, темпов их изменений, динамики рождаемости, смертности, семейного состава, расселения, занятости населения, внутренней и внешней миграции, качественных характеристик населения. В Программе «Уральская семья» учитывается реализация приоритетных национальных проектов и направления Национальной программы демографического развития Российской Федерации. Одним из направлений данной Программы является формирование мировоззренческих установок на повышение рождаемости.

Информационная пропаганда является одним из важнейших механизмов воздействия на население для получения необходимых результатов. Для анализа ситуации в области проведения мероприятий и кампаний пропагандистского характера был проведен обзор новостей на сайте Министерства социальной политики Свердловской области как главного реализатора демографической политики Свердловской области и основного получателя бюджетных средств на реализацию программы демографического развития.

За 2011 год на сайте Министерства социальной политики Свердловской области представлено 123 новости. Из общего числа новостей только 9 % имеют информационно-пропагандистский характер в сфере стимулиро-

вания рождаемости. Это информация о проведенных или планируемых мероприятиях на данную тему, новости о принимаемых или принятых нормативно-правовых документах по стимулированию рождаемости, несколько статей о позитивном опыте многодетных семей, о помощи им, о награждении знаком отличия Свердловской области «Материнская доблесть».

В 2012 году из всего объема новостей, размещенных на сайте, только 5 % имеют информационно-пропагандистский характер и имеют своей целью стимулирование рождаемости, что свидетельствует о снижении темпов работы по формированию мировоззренческих установок населения репродуктивного возраста.

Проведение информационно-пропагандистских кампаний является наиболее эффективным механизмом формирования мировоззренческих установок повышения рождаемости, что предусмотрено Программой демографического развития Свердловской области на период до 2025 года («Уральская семья»), а также необходимостью для реализации областного бюджета, согласно которому запланировано выделение средств на информационное обеспечение реализуемой концепции по улучшению демографической ситуации в Свердловской области.

Необходимость осуществления комплекса действий, направленных на изменение существующей ситуации актуализирует применения проектной технологии к проведению информационно-пропагандистской кампании. Использование проектной технологии позволит определить конкретные направления деятельности по организации, способу проведения и мониторингу результатов информационно-пропагандистской кампании, определить ресурсы, необходимые для воплощения планируемых задач, просчитать возможные риски, найти оптимальные варианты решения проблемы на заданном уровне качества.

#### Список литературы

1. Рубанов И. Мало кто верил, но это случилось. Рождаемость в России растет. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://expert.ru/expert/2012/40/malo-kto-veril-no-eto-sluchilos/> (дата обращения 10.01.2013).
2. Демографическая ситуация в России без учета миграции. Русский обозреватель. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://klin-demianovo.ru/http://klin-demianovo.ru/novosti/44992/demograficheskaya-situatsiya-v-rossii-bez-ucheta-migratsii/> (дата обращения 11.01.2013).

## ПРОБЛЕМЫ ПОНИМАНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ В РОССИЙСКИХ РЕАЛИЯХ

На протяжении вот уже более 30 лет в международном сообществе активно дискутируются проблемы устойчивого развития. Негативные тенденции глобализации экономики, ухудшение экологии, борьба за ресурсы, военные конфликты, небывалое мировое социальное неравенство, терроризм – те факторы, которые поставили вопрос о формировании новой модели развития цивилизации, которая могла бы противостоять глобальному экологическому, социально-политическому и экономическому кризису.

Термин «*sustainable development*» (фр. «*développement durable*», нем. «*nachhaltige Entwicklung*») появился после 1980-х годов в исследованиях Международного союза по защите природы (*International Union for the Conservation of Nature*) и получил широкое распространение после публикации доклада, подготовленного для ООН в 1987 году Международной комиссией по окружающей среде и развитию. В нем утверждалось, что «устойчивое развитие – это такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности» [1, с. 53].

*Sustainable development* – это развитие «продолжающееся» («самодостаточное»), то есть такое, которое не противоречит дальнейшему существованию человечества и развитию его в прежнем направлении [2]. Применительно к управлению различными территориальными социально-экономическими системами, начиная со странового подхода и заканчивая управлением небольшими поселениями, речь идет о гармоничном сочетании в развитии трех подсистем – экономики, экологии и социальной сферы.

Разные авторы уже не раз отмечали неточность русского перевода иностранного словосочетания. С английского языка на русский этот термин перевели как «устойчивое развитие». Такой перевод не является точным, поскольку находится в некотором противоречии с философскими и современными научными парадигмам. В философском смысле развитие, рассматриваемое как процесс постоянных изменений, само по себе является устойчивым. С точки зрения системного подхода, устойчивость отражает способность системы сопротивляться внешним и внутренним воздействиям и предполагает равновесие, развитие же возможно только при условии постоянного выхода системы из равновесного состояния. В экономике устойчивое развитие означает постоянный экономический рост, сохранение темпов и направленности экономического развития. Разберемся с этими подходами.

Под термином «развитие», понимается изменение, происходящее во времени. Термин «рост» означает увеличение, наблюдаемое с течением времени. «Рост» и «развитие» – понятия родственные, но не идентичные.

Рост является разновидностью развития. Развитие же может подразумевать качественные изменения, не связанные ни с ростом, ни с уменьшением. Очень часто достижение устойчивости связано с ограничением, с остановкой какого-то роста, сокращением чего-то. Например, внедрение результатов НТП может привести к распространению опасных технологий, росту социального неравенства и т. п.

Развитие есть совокупность закономерно направленных изменений системы, обусловленных действием ее внутренних сил. Сами эти изменения могут проходить постепенно, по частям, или взрывообразно, охватывая сразу весь системный объект. На этапе эволюционного устойчивого развития устойчивость развития обеспечивается динамическим равновесием между мобильностью и стабильностью системы, изменчивостью и преемственностью. Отсутствие понятийных различий зачастую приводит к концептуальным и технологическим ошибкам в различных программах устойчивого развития.

Словосочетание «устойчивое развитие» всего лишь описывает способность любой системы со временем сохраняться и функционировать. Если «неустойчивые системы» коллапсируют, то устойчивые способны продолжать выполнять то, ради чего они создавались. Термин «устойчивое развитие» может означать и изменение со временем, осуществляемое с целью повышения устойчивости системы [3, с. 20–21]. Если говорить об устойчивом развитии социальных систем в широком смысле (понимая под ними человечество в целом, страну, регион, город, организацию), то такое развитие требует сбалансированного развития всех ее составляющих. Устойчивое развитие предполагает рассмотрение экономических, социальных и экологических процессов в их системном взаимодействии, обеспечивающего неубывающий темп роста возможностей удовлетворять потребности современного и будущих поколений и сохранность окружающей среды. Устойчивое развитие – это «процесс, обеспечивающий экономический рост социоприродной системы любого уровня сложности, не нарушающий ее безопасности и ведущий к повышению «качества жизни» как настоящих, так и будущих поколений» [4, с. 18].

В настоящее время более 100 стран мира имеют программы устойчивого развития и соответствующие социальные институты их реализации. В Российской Федерации проблемы, связанные с устойчивым развитием страны, находят свое отражение в принятой в 2002 году концепции «Основные положения стратегии устойчивого развития России» [5]. Российская программа обеспечения устойчивого развития, безусловно, отражает основные идеи и направления, обозначенные в международных документах. Однако, для России устойчивое развитие пока означает не столько нахождение моделей сбалансированного развития трех подсистем, сколько устойчивость преобразований, проводимых в этом направлении. Острая необходимость перехода России на модель устойчивого развития была

обусловлена, прежде всего, кризисными явлениями, ставшими следствием необдуманной политики проведения реформ. Незавершенность процесса трансформации всей системы социальных отношений в стране, отсутствие интегрирующей национальной идеи, которая могла бы объединить все слои населения, проблемы различных регионов огромного пространства страны, где противоречия и сбалансированность роста существенно отличаются – скорее, ставят вопрос о стратегии национального спасения, выхода из ситуации «устойчивого неразвития», антикризисном управлении.

Проблема выхода России на траекторию устойчивого социально-экономического развития устойчивого развития требует не только выделения основных системных противоречий по основным сферам жизни (в сфере взаимоотношения природы и общества, экономической, политической, социальной и духовной жизни общества) и соответственно факторов обеспечения стабильности прогресса, но и уровней их проявления – глобальный, государственный, региональный, городской, локальный, индивидуальный. На этих уровнях устойчивость и неустойчивость проявляется по-разному и в разных масштабах, поэтому средства решения должны существенно отличаться [6, с. 10].

В региональных программах устойчивого развития в совокупности показателей устойчивого развития зачастую наблюдается абсолютизация экономических факторов роста и игнорирование того, что, включает в себя воспроизводство не только вещей, но и самого человека, т. е. представляет собой диалектическое единство экономики, социальной сферы и культуры.

Да и нормативность этих показателей вызывает сомнение в их научной обоснованности. Планирование показателей, как правило, не имеет сопровождающего механизма их достижения. Выбор инноваций, обеспечивающих переход к устойчивому развитию – целей, приемов, проектов, технологий – должен определять и такой комбинацией критериев, которая бы прогнозировала ожидаемые системные последствия планируемых преобразований, выявляла степень вероятности их достижения и возможность сохранения таких результатов в долгосрочной перспективе [3, с. 32].

Еще острее проблема «устойчивого развития» стоит относительно муниципальных образований. В первую очередь это касается небольших поселений – малых и средних городов. Для них устойчивое развитие должно основываться на оптимальном в данном временном отрезке балансе внешних и внутренних факторов и условий, причем внешние ресурсы должны направляться на целенаправленное наращивание, приумножение собственных ресурсов – предпринимательских, имущественных, человеческих и иных. Данная модель развития должна ориентироваться не на быстрые темпы роста, а на стабильное, поступательное социально-экономическое развитие, не разрушающее природной основы.

Самоорганизация социальной системы является проявлением целесообразной деятельности людей. Она выражается единством познания и



преобразования и выражается в научности и искусности управления. Поэтому устойчивость развития современных социальных систем, в конечном счете, определяется качеством государственного и муниципального управления. Главная проблема обеспечения устойчивого развития заключается в поддержке средствами управления его положительного характера.

Управление в малых и средних городах должно сбалансировать интересы и ресурсы таких субъектов как город (горожане и муниципальная власть), частный капитал и государство в лице федеральной и региональной власти. Устойчивое развитие городов требует баланс субъектностей, позволяющий городу развиваться и иметь перспективу.

Список литературы

1. Наше будущее. Доклад МКОСР. М.:Прогресс, 1989. С. 53
2. Sustainable cities: research and practice challenges. 07 January 2013, At: 22:52. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.tandfonline.com/loi/tjue20](http://www.tandfonline.com/loi/tjue20).
3. Аткиссон А. Как устойчивое развитие может изменить мир. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012. 455 с.
4. Урсул А. Д., Романович Л. Д. Безопасность и устойчивое развитие. М.:РАГС. 125 с.
5. Основные положения стратегии устойчивого развития России / Под ред. А.М. Шелехова. М., 2002. 161 с.
6. Файзуллин Ф. С. Методологические вопросы исследования устойчивого развития // Социальные проблемы устойчивого развития региона. Уфа: Гилем, 2005. 316 с.

*А. Г. Кителёва*<sup>1</sup>

#### ВОЗМОЖНОСТЬ АНАЛИЗА «ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ» ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ С ПОЗИЦИИ ТЕОРИИ МАШИН ГОРОДСКОГО РОСТА

Развитие городского пространства – это в том числе и цель деятельности органов местного самоуправления (далее ОМСУ), поскольку в кругу вопросов местного значения включены организация благоустройства и озеленения территории, утверждение генеральных планов поселений и правил землепользования и застройки и другие [1, с. 14], и инструмент реализации интересов разных социальных групп.

Существует несколько подходов к определению городского пространства. Так, А. Н. Асаул дает исключительно физическое определение: городское пространство – это комплекс городских земель и их использование в соответствии с целевым назначением согласно общепринятым классификациями [2]. В то же время, ошибочным будет исключать из про-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Ю. А. Кашаева.

странственного развития социальную составляющую. По мнению Ч. Лэндри, городское пространство – это совокупность физического, общественного и публичного пространств [3]. Под публичным пространством понимается совокупность событий, мероприятий и встреч, позволяющих населению реализовывать творческий, профессиональный и социальный потенциал. Следовательно, под пространственной политикой органов местного самоуправления подразумевается деятельность ОМСУ, направленная на реализацию мероприятий по развитию потенциала территории, с точки зрения его физической и публичной составляющих.

В 70-е годы XX века в США получила распространение теория машин роста. Х. Молоч понимает под «машинами роста» коалицию элит, нацеленную на извлечение прибыли из городской среды и всего, что на ней возведено. В его работах данная концепция состоит из трех элементов: коалиция элит, лоббирование элитами момента роста как отвечающего их долгосрочным экономическим интересам и диспропорции в выгодах от роста.

Учитывая результаты опросов общественного мнения [4], например, по вопросу концепции Генерального плана г. Перми, теория наличия групп влияния, определяющей пространственную политику ОМСУ, кажется достаточно актуальной и реалистичной. Рассмотрим потенциальные группы влияния, которые образуются в качестве консультационных при ОМСУ и формируют рекомендации к принятию конкретных управленческих решений. К таким группам отнесем Комиссию по реализации Генерального плана города Перми и Комиссию по землепользованию и застройке. Поскольку пространственное развитие во многом связано с использованием территории, следовательно, решения, принимаемые по вопросам использования городских земель, будут ключевыми.

Комиссия по реализации Генерального плана является постоянно действующим коллегиальным органом, образованным на срок реализации данного документа. Комиссия по землепользованию и застройке является постоянно действующим консультативным органом при главе администрации г. Перми. В обоих случаях, решения комиссий носят рекомендательный характер, но, как правило, они исполняются ОМСУ. Поэтому эти комиссии оказывают непосредственное влияние на выработку политики в области развития городской территории Перми.

Следует заметить, что персональный состав комиссии по землепользованию и застройке утверждается Пермской городской Думой (приложение к решению об образовании соответствующей комиссии). В решении утвержден перечень должностей, а также число экспертов, которые должны присутствовать в обязательном порядке. Комиссия по реализации генерального плана утверждается постановлением Администрации города Перми. В постановлении также содержится перечень должностей, которые

должны присутствовать в составе комиссии, а в приложении к постановлению дается персональный состав.

Особенностью персонального состава обеих комиссий является деление членов комиссии на тех, кто обязательно должен присутствовать при работе комиссии, а также на тех, кто присутствует по согласованию. С этой точки зрения, группа «по согласованию» образована в основном из экспертов, то есть из работников благоустройства и архитекторов, что ослабляет их влияние на принимаемые решения.

Если проанализировать состав Комиссии по реализации Генерального плана г. Перми [5], то можно прийти к следующим выводам. Практически половину состава комиссии занимают представители Пермской городской думы, то есть депутаты, чья основная деятельность заключается в принятии нормативно-правовых актов на основании экспертизы счетной палаты и отчетов администрации. Представители же городской администрации составляют 18 %, это непосредственно глава администрации, а также начальник департамента градостроительства и архитектуры. 27 % – представители Правительства Пермского края.

Если обратить внимание на сферы деятельности членов комиссии вне работы в ОМСУ, то мы видим, что, с одной стороны, они представляют сферу страхования, оценки недвижимости, судостроения и строительства, с другой стороны, 55 % членов комиссии являлись представителями бизнеса, а именно крупнейших предприятий, деятельность которых сопрягается с градостроительной деятельностью.

Из этого следует, что с одной стороны, члены комиссии имеют необходимый набор знаний и навыков для решения вопросов, находящихся в их ведении. С другой стороны, можно предположить, что они сохранили межличностные связи с руководством предприятий, на которых работали или же до сих пор участвуют в управлении этими предприятиями, поэтому не исключена возможность, что решения, принимаемые ими, будут лоббировать интересы конкретного предприятия.

Состав Комиссии по землепользованию и застройке не менее показателен. Всего в составе комиссии с учетом членов «по согласованию» находится 17 человек. Если проанализировать персональный состав, то можно говорить о давнем знакомстве некоторых членов комиссии вследствие работы на одном предприятии. Это создает предпосылки для формирования микрокоалиций, то есть объединения интересов некоторых членов комиссии. Можно говорить о возможности лоббирования интересов одной из строительных компаний Перми (представители данной компании составляют 12 % от числа членов комиссии), а также о возможных межличностных связях, вследствие работы на одном предприятии председателя и сопредседателя комиссии. Если посмотреть соотношение представителей органов власти со специалистами предприятий и архитекторами, мы увидим, что специалисты составляют всего лишь 23 % членов комиссии.

В заключении можно сказать, что теория «машин роста» применима к анализу политических процессов в рамках города, так как фактически присутствуют предпосылки для формирования групп влияния, обладающих собственными интересами и способностью продвигать проекты, необходимые для развития определенных предприятий.

#### Список литературы

1. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // СПС «Консультант».
2. Асаул А. Н. Экономика недвижимости: учебник для вузов. СПб.: АНО «ИПЭВ», 2009. 624 с.
3. Лэндри Ч. Креативный город. М.: изд-во «Классика-XXI», 2011. 399 с.
4. Шатрова И. Генплан не нравится половине пермяков. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kvartira59.ru/text/daynews/569889.html> (дата обращения 28.01.2013).
5. Решение Пермской городской Думы от 21.06.2011 № 136 «О создании комиссии по реализации Генерального плана города Перми, об утверждении Положения о комиссии и состава комиссии» (в ред. решения Пермской городской Думы от 30.08.2011 № 177). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://duma.perm.ru/resheniya/ready/2011/8/> (дата обращения 28.01.2013).
6. Постановление Администрации города Перми от 29.05.2008 № 499 «Об утверждении комиссии по землепользованию и застройке города Перми» (ред. от 17.10.2012). [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://perm.news-city.info/docs/sistemsw/dok\\_iegrei.htm](http://perm.news-city.info/docs/sistemsw/dok_iegrei.htm) (дата обращения 28.01.2013).

*М. М. Колесник*

#### ОПЫТ ГЕРМАНИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ

На первый взгляд может показаться, что опыт Германии нельзя применить в РФ, так как электронное правительство и электронные услуги в нашей стране только начали развиваться, в то время как в Германии данный институт является достаточно развитым и качественным. Однако я считаю, такое сравнение целесообразным. В РФ, так же как в Германии, существует промежуточный уровень административного управления, играющий важную роль в предоставлении административных услуг. И если единому центральному правительственному ведомству достаточно просто осуществить переход к предоставлению услуг в электронном виде, то организовать такой переход для множества региональных учреждений намного труднее.

В сентябре 2000 г. на всемирной выставке Экспо–2000 канцлер ФРГ объявил о запуске федеральной целевой программы "BundOnline 2005" и построении в ее рамках электронного правительства Германии. Цель данной программы состояла в предоставлении к концу 2005 г. около 450 услуг федерального правительства гражданам и бизнесу через Интернет.

Национальная стратегия электронного правительства Германии выделяет цели в шести областях: ориентация на нужды граждан, бизнеса и государственной службы; рентабельность и эффективность; прозрачность, защита и безопасность данных; социальное участие; инновации и устойчивое развитие; высокая производительность ИТ-поддержки [1].

Структура НПА, касающаяся систем электронного правительства, устанавливается с учетом правовой системы и структуры ОГВ конкретной страны. Соответственно, в Германии, как и в прочих странах Евросоюза, приняты законы, касающиеся электронных цифровых подписей, государственных заказов, электронной торговли, защиты данных и т. д.

В Германии государственное управление отличается высокой стабильностью, что позволяет накапливать опыт даже в условиях организационных потрясений. В оказании государственных услуг населению и в обеспечении этих услуг соответствующей инфраструктурой царит жесткое разделение полномочий. Однако, несмотря на это в Германии есть общая концепция, которая и позволяет добиться успехов в процессе реализации этой политики.

Внедрение электронного правительства – очень дорогой и затратный проект. Германским властям потребовалось 1,65 ( $\pm 0,2$ ) миллиарда евро с 2001 по 2005 год для реализации проекта электронного правительства. Львиная доля этих средств потратилась на приложения для специалистов в департаментах и на сопровождение процессов реорганизации [2]. Финансирование проекта проходит согласно плану.

Согласно обзору электронного правительства, проведенного ООН в 2012 году, в электронном участии Германия занимает 5 место, в то время как Российская Федерация – 8. Однако в рейтинге лидеров электронного правительства Германия занимает лишь 17 место. Но, несмотря на это, европейский регион в целом показывает лучший результат развития электронного правительства (индекс 0,7188), хотя в рейтинге по Европе Германия находится всего лишь на 10 месте [3]. Можно предположить, почему уровень доступности электронных услуг в Германии не находится на самом высоком уровне. В Германии больше услуг предоставляется на муниципальном или земельном уровне, где системы электронного правительства еще не столь развиты.

В РФ при внедрении данной концепции было множество проблем, начиная от проблем финансирования, заканчивая плохой подготовкой кадров. Преградой также выступила разобщенность органов государственной власти и дублирование их функций. Но на данный момент Россия делает

уверенные шаги на пути к развитию электронных сервисов. Согласно всё тому же Обзору ООН, российское электронное правительство стало одним из 7 новых лидеров в области развития электронного правительства, заняло 9-е место в рейтинге развития электронного правительства в многонаселенных странах. Кроме того, в Восточной Европе Россия занимает 1 место по развитию электронного правительства [3].

Опираясь на опыт Германии, можно выдвинуть следующие рекомендации для России:

- процедуры предоставления электронных услуг должны быть простыми и понятными для пользователей;
- для преодоления ведомственной разобщенности необходимо обеспечить надежное взаимодействие ведомственных баз данных;
- для обеспечения прозрачности деятельности госорганов сервисы электронного государства должны обеспечить юридически значимую фиксацию событий (обеспечение общественного контроля);
- совершенствовать инфраструктуру оказания услуг в электронном виде;
- совершенствовать нормативно-правовую базу;
- развивать институт электронной цифровой подписи;
- решать проблему финансирования данного проекта.

Список литературы

1. National e-Government Strategy. IT Planning Council decision of 24 September 2010. [Электронный ресурс]. Режим доступа:
2. [http://www.it-planungsrat.de/SharedDocs/Downloads/DE/Strategie/National\\_E-Government\\_Strategy.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.it-planungsrat.de/SharedDocs/Downloads/DE/Strategie/National_E-Government_Strategy.pdf?__blob=publicationFile) (дата обращения 23.01.2013).
3. BundOnline 2005. Implementation plan for the “BundOnline 2005” eGovernment initiative. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://epractice.eu/files/media/media\\_367.pdf](http://epractice.eu/files/media/media_367.pdf) (дата обращения 23.01.2013)
4. United Nations E-Government Survey 2012: E-Government for the People. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan048065.pdf> (дата обращения 23.01.2013).

*О. В. Константинова*

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПУТЁМ ПЕРЕХОДА НА ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Реалии последних лет привели к пересмотру представлений о месте и роли информационных технологий в нашем обществе: развернулись активные действия по созданию электронного правительства, основанного на безбумажных формах взаимодействия. Этому способствовала и значительная популяризация сети Интернет, мобильных устройств и других техни-

ческих новинок, высокий уровень развития и повсеместное распространение систем электронного документооборота, а также появление нового поколения руководителей, привыкших к активному использованию достижений информационных технологий во всех сферах жизни.

Необходимость в системах электронного документооборота, а так же электронных архивов объясняется значительными объемами входящей и исходящей корреспонденции: ежемесячный поток её может достигать нескольких тысяч писем в месяц. Органы государственной власти нуждаются в автоматизации планирования своей работы, в управлении проектами и программами, в средствах поддержки законотворческой деятельности. Возрастает интерес к системам межведомственного обмена документами, благодаря которым упрощается доступ организаций и граждан к информационным ресурсам госучреждений, создается единое образовательное пространство [1].

Во многих реализованных за последний год проектах внедрения СЭД в госучреждениях используются такие продукты, как "ДЕЛО", DocVision, DIRECTUM и ряд других. Их возможности охватывают все ключевые процедуры работы с электронной документацией.

Уже в 2009–2010 годах в России начали реализовываться несколько глобальных государственных инициатив, связанных с организацией официального электронного взаимодействия между государством, населением и бизнесом, направленных на повышение уровня проникновения информационных технологий в различные аспекты государственной и общественной жизни. К ним следует отнести утверждение перечня государственных услуг, предоставляемых населению через Интернет, и утверждение положений о системе межведомственного документооборота, которые стали первыми важными шагами на пути реализации концепции «электронного правительства» [2].

Хочется отметить, что переход на СЭД будет иметь и имеет массу преимуществ. СЭД функционирует как единая автоматическая база регистрации, согласования и подписания входящей и исходящей корреспонденции, позволяет контролировать движение документов или исполнение поручений госслужащими на любом этапе с функцией периодических напоминаний

Электронный документооборот позволяет создать в органе власти единое информационное пространство, интегрируя в информационный узел все документальные системы. Интеграция осуществляется без потери качества работы с документами, с сохранением традиций российского делопроизводства. Основа подобной интеграции – надежное хранилище документов и взаимодействующие с ним системы документооборота. Все обрабатываемые документы хранятся в едином хранилище, что позволяет обеспечить оптимальный поиск и выборку информации при подготовке материалов [3].

На текущий момент в большинстве органов власти и местного самоуправления многие операции уже выполняются с применением средств вычислительной техники. Задача автоматизирующей системы – организовать эффективную коллективную работу над текстами документов и предоставить каждому госслужащему насыщенное информационное пространство для обеспечения деятельности.

Как следует из обзора тенденций, СЭД уже сегодня должны претерпеть существенные изменения, обеспечив решение целого ряда новых задач, таких как работу руководителей, в т. ч. с использованием мобильных планшетных устройств; выпуск, обработку и хранение электронных оригиналов документов; различные виды межведомственного взаимодействия.

Исходя из этого, в «Плане мероприятий по переходу федеральных органов исполнительной власти на безбумажный документооборот при организации внутренней деятельности» предусмотрены следующие шаги: определение требований к информационным системам электронного документооборота; создание (модернизация) информационных систем электронного документооборота с целью обеспечения соответствия этих систем предъявляемым к ним требованиям; мониторинг перехода федеральных органов исполнительной власти на безбумажный документооборот и представление доклада о выявленных сложностях и перспективах осуществления данного процесса.

СЭД государственной структуры – это обязательное звено в цепочке оказания электронных государственных услуг, совершенствования системы государственного управления. Ее внедрение может быть осуществлено независимо от принятия законодательных и нормативных актов в области формирования электронного правительства и является необходимым условием исполнения стратегий, концепций, положений и постановлений, касающихся данной сферы [4]. Уровень задействования СЭД в ключевых процессах определяет зрелость и степень готовности государственной структуры к эффективной работе в современных условиях. Необходимо задачу выбора системы сделать прерогативой и обязанностью конкретной государственной структуры с тем, чтобы учитывались в первую очередь потребности, особенности и специфика данной структуры. При этом СЭД государственной структуры должна отвечать ключевым современным архитектурным, функциональным, техническим требованиям.

Электронное государство может функционировать только при наличии эффективных механизмов обмена юридически значимыми электронными документами. На сегодня, основным инструментом работы с электронными документами являются системы электронного документооборота, и именно требования обмена электронными документами определяют главные тенденции их эволюции и развития.



### Список литературы

1. Ирхин Ю. В. «Электронное правительство»: зарубежный опыт и российские реалии. [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://ars-administrandi.com/article/Irhin\\_2009\\_1.pdf](http://ars-administrandi.com/article/Irhin_2009_1.pdf) (дата обращения 12.03.2012).
2. Обзор систем электронного документооборота. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ixbt.com/soft/sed.shtml> (дата обращения 21.11.2012).
3. Современные технологии делопроизводства и документооборота. [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://www.cs-consult.ru/articles/principy-i-problemy/296-na-puti-k-electronnomu-pravitelstvu.html> (дата обращения 13.10.2012).
4. Госбук. [Электронный ресурс]. // Режим доступа: [www.gosbook.ru/node/60859](http://www.gosbook.ru/node/60859) (дата обращения 12.09.2012).

*Н. В. Коньшин*<sup>1</sup>

### ОПЫТ СИТИ-МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ПЕРМИ

Вопрос о стабильном обществе и динамичном развитии экономики государства невозможно решить без рассмотрения проблемы местного самоуправления. В России в 2003 г., со вступлением в силу новой редакции ФЗ-131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», появился новый способ разделения городской власти – сити-менеджмент [1, с. 33]. В измененное законодательство была внесена схема, согласно которой городскую администрацию может возглавлять наемный управляющий – сити-менеджер, профессионал, нанятый по контракту. Эта схема возможна как при прямых выборах главы муниципального образования (собственно мэра), так и при его выборах из числа депутатов. Подобную систему управления городом внедрили около 30 % муниципальных образований страны, в связи с чем, особую актуальность приобретает вопрос об основных тенденциях и опыте внедрения сити-менеджмента в процесс управления городами.

Идея внедрения сити-менеджеров пришла к нам с Запада. Впервые сити-менеджеры появились в США в 1914 г., а широкое распространение получили в 1930-е гг. В настоящее время контрактный менеджмент охватывает около 90 % графств и поселений США. А в Германии, наоборот, все больше муниципалитетов принимают такую систему управления, когда бургомистр одновременно возглавляет исполнительную и представительную власть [2, с. 75].

В нашем новом законе о местном самоуправлении такое совмещение запрещено. Условия контракта для главы местной администрации поселения утверждаются представительным органом поселения, а для главы местной администрации муниципального района (городского округа) – соот-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Комелькова Ю. В.

ветствующим представительным органом в части, касающейся осуществления полномочий по решению вопросов местного значения. Закон субъекта РФ утверждает условия такого контракта в части, касающейся осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными и региональными законами.

До момента внедрения сити-менеджмента местная и региональная власти конкурировали за то, кто будет формировать и исполнять местные бюджеты, устанавливать местные налоги и сборы, распоряжаться казённым имуществом и землёй. Конфликт носил системный характер и со смежной власти передавался «по наследству» вне зависимости от личных качеств конкретного мэра или губернатора [3, с. 63].

В настоящее время городские власти могут ликвидировать институт сити-менеджера в Перми. В пакет планируемых поправок к уставу, которые мэр Игорь Сапко намерен внести в Городскую Думу, войдет предложение по изменению модели управления городом. И. Сапко считает, что хозяйственные функции, находящиеся в ведении сити-менеджера, может выполнять и первый заместитель руководителя представительного органа. Глава администрации города Анатолий Маховиков (действующий сити-менеджер) и эксперты полагают, что с вопросом изменения системы управления городом спешить не стоит.

Горожане г. Перми также не хотят мириться с тем, что федеральная власть санкционировала отмену прямых выборов мэров. Согласно результатам опроса «Левады-центра» в 2011 г., в городе 79 % жителей хотели бы сохранить прямые выборы и только 11 % считают, что мэр должен избираться депутатами городской думы. Коалиция «За прямые пермские выборы» пытается оспорить принятые поправки в устав города [4, с. 23]. Многие правозащитники настаивают на мнении, что институт сити-менеджера нарушает демократические принципы и принципы местного самоуправления, потому что мэр не избирается всенародно. С другой стороны, местный бюджет при данной системе экономит средства на проведении местных выборов.

Таким образом, можно сделать вывод, что институт сити-менеджмента в городе Перми является спорным. В Перми были реализованы все три модели управления городом, предусмотренные ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». В частности, была введена должность главы администрации (сити-менеджера), несмотря на противодействие пермских общественников и правозащитников [5, с. 5].

Также исходя из анализа показателей на конец 2012 г. не выявлены реальные положительные тенденции в социально-экономическом развитии города с внедрением данной модели в Перми [4, с. 52]. Кроме того, сами политики города часто поднимают вопрос о смене данной системы.

На наш взгляд, чтобы данная сложившаяся система власти в городе

Перми осуществляла свою деятельность эффективней необходимо наладить сам технологический процесс управления. В этом смысле необходимо усилить контрольные функции со стороны депутатов думы, а также внедрить механизмы гражданского участия в данном процессе и общественного контроля.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
2. Алексеев Ю. П. Основы местного самоуправления. М.: Юрайт, 2007. 566 с.
3. Автономов А. С. Правовые и финансовые основы местного самоуправления в Российской Федерации. М.: МЗ Пресс, 2012. 80 с.
4. Аникин Л. С. Становление местного самоуправления в РФ: опыт социологического исследования. Саратов: Изд-во Саратов. гос. ун-та, 2011.
5. Устав г. Перми от 13 марта 1996 г. // СПС «КонсультантПлюс».

*А. В. Криницына*

#### ОСНОВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

При реализации социальной политики в регионе необходимо учитывать один ее уровень – уровень муниципального образования. При этом среди типов муниципальных образований, в каждом из которых социальная политика должна обладать определенной спецификой, мы выделяем городские поселения и сельские поселения. Города, в свою очередь, мы делим на крупные, средние и малые.

Содержание и цели муниципальной социальной политики не должны противоречить федеральной и региональной социальной политике. Прежде всего, это проявляется в том, что основным содержанием социальной политики на уровне населенного пункта является обеспечение минимальных государственных социальных стандартов, в первую очередь, прожиточного минимума, гарантируемого государством и учитывающего региональную специфику [1, с. 433].

Социальная политика муниципалитета определяется государственной социальной политикой, региональной социальной политикой и финансовыми возможностями и актуальными социальными проблемами города. Вслед за Рябовой И. С. мы определяем муниципальную социальную политику как «реализацию властных полномочий местных органов власти в соответствии с проводимой государством и регионом политикой в социальной сфере для защиты интересов различных социальных групп населения муниципального

образования с учетом существующих социальных проблем и особенностей развития общества муниципального образования» [4, с. 434].

Тип муниципального образования определяет специфику реализуемой в нем социальной политики. Так, в крупных городах, как правило, существуют наилучшие условия для реализации и совершенствования социальной политики, что объясняется, прежде всего, экономическим фактором. Так, финансовой базой социальной политики, от состояния которой напрямую зависит уровень ее развития, выступает налоговая база, то есть объем налоговых поступлений в бюджет муниципалитета и региона. В крупных городах, как правило, хорошо развиты различные формы предпринимательской деятельности, в том числе и крупный бизнес, составляющие важнейшие источники пополнения бюджета и финансирования социальной сферы. Так, например, развитие социальной политики в столице нашей страны «характеризуется усилением ее адресной направленности, что состоит в увеличении числа социальных программ, предполагающих адресную социальную помощь населению, конкретизации категорий получателей социальной помощи, устранении социального иждивенчества некорректных получателей пособий и льгот» [2].

В отличие от крупных городов, малые города, которые представляют собой наиболее распространенный тип городов в нашей стране, осложняется худшим по сравнению с крупными городами налоговым климатом, застойными явлениями в развитии отдельных секторов экономики, бюджетным дефицитом. Это негативно сказывается на состоянии социально-экономической сферы и затрудняет модернизацию социальной политики в городах данного типа.

Таким образом, в социальной политике малых городов преобладают традиционные методы, инновации в них внедряются с большим трудом, преодолевая множество препятствий, и прежде всего, особенности провинциального менталитета, то есть коллективной психологии малого города.

Различия между малыми провинциальными городами и крупными в степени инновационности и представленности новых элементов в образе жизни и среде жизнедеятельности, социокультурной специфике, социально-политических, социально-экономических и ценностных установках населения требуют непосредственного и обязательного учета органами власти, региональными организациями при разработке и корректировке различных направлений развития социальной политики, социальной защиты и социальной работы [1, с. 337].

Очень важной для малых городов является проблема низкого качества городской среды. Оно связано во многом со слишком высокими темпами роста городского населения страны и низкими доходами горожан. Недостаточное развитие социальной сферы, уровня благоустройства городов, однообразие, а порой унылость архитектурного облика, неразвитость городской культуры – всё это характерно не только для подавляющего боль-

шинства малых городов, особенно в России, но и для многих крупных центров с населением свыше 100 тыс. жителей, в том числе созданных в последние десятилетия.

Важными механизмами роста малых и средних городов являются всемерное развитие малого бизнеса, привлечение инвестиций в результате продуманной системы маркетинга и умелого проведения мероприятий по всестороннему улучшению имиджа города, широкое использование органами субъектов Федерации и местными властями налоговых льгот и других мер поддержки предприятий и направлений бизнеса, наиболее перспективных в условиях данного города.

Задача активизации развития малых и средних городов не требует, чтобы тысячи малых городов и поселков развивались в качестве крупных промышленных центров. Большинство малых и средних городов не обладает благоприятными предпосылками для размещения крупной промышленности: удобными строительными площадками, топливно-энергетическими и сырьевыми ресурсами, приемлемыми условиями водоснабжения, отвода сточных вод и т. . Главный фактор, благоприятствующий развитию промышленности в этих городах, – их трудовые ресурсы, однако имеющиеся в малом городе трудовые ресурсы относительно невелики и при сооружении крупных предприятий оказываются быстро исчерпанными, возникает необходимость в привлечении рабочей силы со стороны. В большинстве случаев строительство крупных промышленных предприятий в малых городах экономически неэффективно.

#### Список литературы

1. Рябова И. С. Социальная политика муниципального образования и ее приоритеты на современном этапе // Аудит и финансовый анализ. 2008. № 1. С. 433–436. С. 433.
2. Лылова О. В., Ластовкина А. С. Особенности современной социальной политики Москвы // Экономический журнал. 2012. № 1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [economicarggu.ru/2012\\_1/lilova.pdf](http://economicarggu.ru/2012_1/lilova.pdf)
4. Ефремова Ж. Д. Образ государства и власти в контексте русской ментальности // Национальная идея как фактор обеспечения социально-политической и экономической стабильности российского общества: матер. Междунар. науч.-практич. конф. Орел: ОрелГТУ, 2008. С. 337–344.

## ЗДОРОВЬЕ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА<sup>1</sup>

В современном обществе огромное значение для развития экономики и государства приобретает человеческий капитал. Человеческий капитал – это сформированный или развитый в результате инвестиций и накопленный людьми (человеком) определенный запас здоровья, знаний, привычек, способностей, мотиваций, который целеустремленно используется в той или другой сфере общественного производства, оказывает содействие росту продуктивности работы; благодаря этому происходит влияние на рост доходов (зарботков) его владельца [1].

Ситуация с человеческим капиталом в России достаточно неоднозначная. С одной стороны, сегодня большинство россиян, особенно в городах, имеют или получают высшее образование (речь уже начинает идти едва ли не о всеобщем высшем образовании в стране), высокие потребительские запросы и требования к качеству жизни. С другой стороны, нигде не делись такие вековые черты национального характера, как безответственность и низкая дисциплина при отсутствии контроля, безудержное пьянство с истинно русским размахом, терпимость к произволу руководства и неразвитость чувства собственного достоинства.

Здоровье населения является важным фактором человеческого капитала. Рассмотрим некоторые причины, негативно влияющие на него в России. Прежде всего, это достаточно низкий уровень жизни и низкая заработная плата. Так, согласно статистическим данным, в России среднемесячная зарплата в 2012 г. – 760 долл., в то время как в Германии – 3900 долл., Италии – 3000 долл., США – 4100 долл. Уступает Россия и странам Восточной Европы, например, Польша – 1700 долл., Румыния – 1100 долл. [5].

У россиянина потребности к качеству жизни (потреблению, комфорту, образованию и др.) близки к тем же, что у жителя развитых стран, то, естественно, ему приходится работать гораздо больше, чтобы частично их обеспечить.

По статистике, около 80 % россиян вынуждены почти постоянно работать сверхурочно, до 3–4 часов свыше положенной нормы. Многие люди вынуждены соглашаться на подобные условия, чтобы сохранить рабочее место [3]. Широко распространена сверхэксплуатация. Рабочий день россиянина значительно дольше, чем был при СССР (8 часов), притом, что значительно выросли темпоритм жизни, информационная и нервно-

---

<sup>1</sup> Статья выполнена в рамках тематики проекта РГНФ № 12-03-00073а «Мотивация родительского труда, стратегия и тактика регулирования репродуктивных установок населения в Уральском регионе».

психологическая нагрузка. Естественно, что на здоровье населения это сказывается самым пагубным образом.

Так, например, удручающе выглядят показатели по сердечно-сосудистым заболеваниям (ССЗ), которые являются причиной высокой смертности населения России, значительно превышая аналогичные показатели восточно- и западноевропейских странах. Наибольшие различия в смертности (от 5 до 20 раз) наблюдаются в наиболее трудоспособном возрасте населения, 25–64 года [4]. По средней продолжительности жизни Россия также существенно отстает и находится на 129 месте в мире (59,1 лет – мужчины, 73 года – женщины) [5].

Следует также отметить, что с 1990 по 2005 гг. общее количество инвалидов в России выросло в 3 раза и на 1 января 2009 г., по данным Росстата, общая численность инвалидов в РФ превысила 13 млн. человек – более 9 % всего населения страны [6, с. 541]. И это притом, что далеко не всем людям, имеющим тяжелые хронические заболевания, ограничивающие их трудоспособность, дают группу инвалидности. Кроме того, высока детская заболеваемость: так, на заседании Правительства России 20.07.2006 М. Фрадков признал, что только 30 % новорожденных могут быть признаны здоровыми [6, с. 465].

К этому следует добавить такой серьезный дефект социальной политики Российской Федерации, как платность и высокая стоимость медицинских услуг. Право на медицинское обслуживание, хотя и гарантировано Конституцией РФ, с каждым годом все более становится фиктивным. Ситуация трагикомична: чтобы заработать необходимые средства на лечение и медикаменты, человеку нужно много работать и иметь «железное» здоровье.

Но, допустим, тяжело заболевший человек трудоспособного возраста, накопив нужную сумму и пройдя курс лечения, возвращается к нормальной жизни – на зарплату (760 долл.) при 10–12 часовом рабочем дне. Значительную часть средств он должен тратить на семью и детей, предметы первой необходимости, оплату услуг ЖКХ (а часто еще и на выплату кредитов по ипотеке, за автомашину или бытовую технику), образование, досуг. Подсчитав эти расходы, нетрудно сделать вывод, что в этом случае человеку не будет обеспечен даже необходимый рацион питания (в России, где на большинстве территории долгая суровая зима, необходимо усиленное питание с повышенным содержанием витаминов и аминокислот). То есть, он теоретически при таких условиях жизни уже не сможет стать здоровым!

Состояние здоровья населения может стать самым «слабым звеном» в человеческом капитале России. По этой причине существует угроза, что население в России не сможет стать фактором модернизации, и будет неспособно поддерживать инфраструктуру экономики даже на нынешнем, очень невысоком уровне. Без серьезных изменений социальной политики в стране в самом недалеком будущем могут реализоваться самые мрачные антиутопии.

## Список литературы

1. Определение «человеческий капитал». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://rabotaesh.net/chelo\\_kapital.html](http://rabotaesh.net/chelo_kapital.html).
2. Средняя зарплата в России и других странах мира в 2012 году. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/zarplatavmire2012.html>.
3. Сверхурочный труд: законно или нет? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.charla.ru/blog/career/5588.html>.
4. Новейшая статистика сердечно-сосудистых заболеваний. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.km.ru/zdorove/8D6BE1EF695B4C3487751E61E4846C21>
5. Средняя продолжительность жизни в странах мира. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://ostranah.ru/\\_lists/life\\_expectancy.php](http://ostranah.ru/_lists/life_expectancy.php).
6. Калабеков И. Г. Российские реформы в цифрах и фактах. М.: РУСАКИ, 2010. 498 с.

*Ю. Ю. Кузнецов*

### РОЛЬ ТРАНСПОРТА (ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ) В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

Транспорт обычно называют кровеносной системой региона и ее экономики, которая обеспечивает взаимодействие всех субъектов единого народно-хозяйственного комплекса. Данная система обеспечивает потребности в перевозках людей и грузов, является связующим звеном между производителями товаров, продукции, услуг и потребителями, без которых рыночные отношения и функционирование рынка являются невозможными.

В настоящее время, вопросы транспорта приобретают все больший спрос. Это объясняется тем, что транспорт является одной из основных систем социальной и экономической сферы любой страны. Это главная отрасль в структуре мирового хозяйства.

Роль транспорта в жизни региона огромна. Там, где правильно понимают его роль, регион успешно развивается в социальном, политическом и экономическом отношениях. И наоборот, недооценка транспорта приводит к замедлению развития региона.

Экономика региона напрямую зависит от взаимодействия транспорта со сферами обслуживания, промышленными предприятиями и торгово-потребительским рынком. Также политическое значение играет важную роль в развитии транспорта, поскольку олицетворяет и символизирует статус региона в государстве. Помимо экономической и политической роли, нельзя забывать, что транспорт эта отрасль, которая удовлетворяет потребности населения. Разнообразие видов транспорта, таких как: наземный, водный и воздушный, в кратчайшие сроки позволяют обеспечить доставку людей в желаемые пункты назначения.



Транспортная инфраструктура обеспечивает условия экономического роста, качества жизни населения и росту конкурентоспособности национальной экономики. Географические особенности территории России определяют важную роль транспорта в развитии приоритетных возможностей страны с точки зрения осуществления ее транзитного потенциала.

Доступ к качественным и безопасным транспортным услугам определяет значимость развития и работы бизнеса, производства и социальной сферы. Из этого следует, что роль транспортной инфраструктуры в социально-экономическом развитии определяется рядом объемных, стоимостных и качественных параметров уровня транспортного обслуживания [1].

Объемные показатели транспортного обслуживания населения напрямую влияют на расширение реализации экономических связей как внутри региона, так и за ее пределами, а также на возможность перемещения всех слоев населения для удовлетворения социальных и производственных потребностей.

Технологическая и географическая доступность транспортных услуг определяет приоритеты территориального развития социальной и экономической сферы.

Характеристики транспортного тарифа – стоимости перевозок любого товара непосредственно выражаются на ее конечной цене, прибавляются к производственным затратам, влияют на конкурентоспособность товара и зону ее сбыта. В пассажирском сообщении стоимость перевозок ограничивает возможности для поездок населения, а в некоторых случаях для определенной категории людей с невысоким доходом делает эти поездки недоступными. Снижение стоимости пассажирского сообщения, имеет большое социальное и экономическое значение.

Качество уровня транспортного обслуживания населения связаны со скоростью, своевременностью, безопасностью и экологичностью функционирования транспортной системы [2].

Скорость транспорта влияет на подвижность населения и эффективность экономических связей. Рост скорости пассажиров и доставки грузов дает ощутимый социальный и экономический эффект.

Своевременность транспортного обслуживания, также имеет большое экономическое значение, как в грузовом, так и в пассажирском сообщениях. Например, в грузовом сообщении, от которого зависит величина страховых запасов товаров на складах грузополучателей, необходимых для снабжения потребностей населения и для поддержания постоянного производства.

Транспортная безопасность напрямую затрагивает интересы человека, общества и страны, также интересы физических и юридических лиц, которые причастны к деятельности транспортного комплекса. Вопросы транспортной безопасности не должны касаться только органов власти, а должны интересовать всех и каждого. Только единой силой мы сможем обеспечить крепкую и стабильную безопасность.

Большое социальное значение, в условиях усиления внимания общества к экологическим факторам, имеет снижение вредного воздействия транспортной системы на окружающую среду, которая может оказать огромное влияние на развитие региона. Так, например, одним из экологических факторов является загрязнение воздуха, которое можно контролировать путем установления предельных уровней выхлопа. Вопрос в том, насколько другие меры (типа налогов на загрязнение или бензин) могут оказаться эффективнее в борьбе с загрязнением окружающей среды.

Таким образом, транспорт это одна из крупнейших системообразующих отраслей, имеющих тесные связи со всеми структурными элементами социальной и экономической сферы. По мере последующего развития региона, его роста объемов производства, расширения транспортно-экономических связей и повышения уровня жизни населения, роль транспорта и его значение как системообразующего фактора будут только возрастать.

Список литературы

1. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года / Приложение от 22 ноября 2008 года к № 1734-р. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/17128774/>.
2. Горев А.Э. Основы теории транспортных систем: учебное пособие. СПб.: СПбГАСУ, 2010. 214 с.

*А. А. Кузьминчук, М. В. Певная*

#### ОПТИМИЗАЦИЯ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ В РОССИИ: АНАЛИЗ ОПЫТА США

Добровольчество является широко распространенным социальным феноменом, экономическим явлением с высоким потенциалом для развития любой общности и общества в целом. С позиции государства, волонтерство является тем социальным механизмом, который в состоянии обеспечивать определенный уровень экономического благосостояния его граждан с экономией ресурсных вложений со стороны государства.

Доля населения, участвующего в добровольческой деятельности, значительно варьируется в разных странах. В соответствии с индексом гражданской активности Исследовательского института Гэллопа наиболее высокий уровень участия граждан в добровольческой деятельности в рамках волонтерских организаций наблюдается в Шри-Ланке (46 %) и США (43 %) [1]. В России общий уровень вовлеченности в добровольческую деятельность в некоммерческом секторе в 2008 году составлял 3,02 % от численности экономически активного населения (3,2 % от числа занятых в экономике). Уровень вклада труда добровольцев в Российской Федерации на 2009 год составлял 16,5 млрд руб. при достижении уровня современных развитых государств – 100 млрд руб. и стран лидеров – 200 млрд руб. [2].

В США в 2011 году добровольческий вклад составил 7,9 млрд часов, что в денежном эквиваленте составляет около 171 млрд. долларов США [3]. Таким образом, можно сделать вывод о недостаточно высоком уровне экономической эффективности добровольческой деятельности в России.

По нашему мнению, не стоит в качестве приоритета рассматривать только экономические показатели, ведь главное в развитии волонтерства все же заключается в достижении социально-значимых результатов под которыми мы понимаем: включенность людей в социальные процессы; взаимопомощь и гражданское участие населения; помощь, оказанная конкретным людям и группам. В этом контексте экономическая эффективность волонтерства равна реализации государственной политики органами власти в процессе эффективного использования ресурсов, что является следствием успешного менеджмента и высокой результативности деятельности волонтеров.

В рамках концептуальных аспектов развития волонтерства, важно дать оценку некоммерческому сектору как партнеру государства в решении социальных проблем и предоставлении социально значимых услуг, обеспечить качественную реализацию которых не может ни государство, ни коммерческий сектор. С этой позиции можно заключить, что третий сектор является предпочтительным для предоставления широкого спектра услуг (а не остаточным механизмом). Однако в соответствии с теорией «добровольческих провалов» Л. Саламона, представленной в работе «Partners in public service: the scope and theory of government-nonprofit relations» некоммерческий сектор нуждается в государственной поддержке. По результатам серии эмпирических исследований автор выделил четыре «добровольческих провала» (сбоев «третьего сектора»), которые оправдывают государственное участие и поддержку общественного сектора: 1) благотворительная недостаточность; 2) благотворительный партикуляризм и фаворитизм; 3) благотворительный патернализм; 4) благотворительный дилетантизм [4]. С учетом неоспоримой значимости волонтерства для общества оправдана активная роль государства в поддержке его развития путем стимулирования третьего сектора, а также поддержки граждан, занимающихся волонтерской деятельностью.

С точки зрения тактики реализации государственной политики, государственную поддержку добровольцев (волонтеров) можно рассматривать с двух позиций. В первом случае, с формальной стороны. В этом контексте речь идет о правовом регулировании, определении и четкой правовой идентификации добровольческой деятельности (признаки, принципы, границы, типы, виды, механизмы реализации и т. д.) и статуса добровольца (статус, права, обязанности, ответственность добровольцев и т. д.). Во втором случае, с содержательной стороны, затрагиваются государственные меры, направленные на поддержку непосредственно добровольцев

(какие направления поддерживаются, чему обучают добровольцев, какие мероприятия проводятся, финансирование и стимулирование и т. д.).

В ходе сравнительного анализа нормативно-правовой базы, регулирующей систему поддержки и стимулирования добровольческой деятельности в США и России, с формальной и содержательной стороны был выявлен ряд следующих принципиальных моментов.

Уровень развития практики волонтерства в данных странах разный, соответственно, уровень развития нормативно-правовой базы существенно отличается. Волонтеры в США не получают заработной платы, однако могут получать стипендии и выплаты на возмещение затрат. Волонтеры в США не признаются наемными работниками, но определенные правила все же регулируют трудовые практики и организационную ответственность за действия добровольцев. Содержательная государственная поддержка волонтерства в США происходила поэтапно через реализацию тех или иных национальных программ. Однако на каждом этапе становления волонтерства государство активно вмешивалось и стимулировало это развитие не только на национальном уровне, но и на региональном и местном. Американское правительство активно стимулирует развитие волонтерства и добровольческой деятельности, что находит свое отражение в нормативно-правовых актах, программах и практики государственного финансирования. В нормативно-правовом поле США акцент сделан на содержательные формы поддержки, конкретные меры и программы по стимулированию добровольческой деятельности. В законодательных актах, регулирующих волонтерство, четко прослеживаются механизмы реализации различных государственных программ, направленных на поддержку и развитие добровольческой деятельности среди населения через активизацию третьего сектора.

В России на данный момент законотворческие инициативы и нормативно-правовые акты, направленные на поддержку волонтеров, носят скорее формальный характер, не содержат конкретных мер поддержки волонтеров. Например, вопросы обучения волонтеров, выплаты им компенсаций, распределения ответственности (эти задачи планировалось разрешить с помощью принятия закона о волонтерах, проект которого находится в Государственной Думе). В реальной практике существующие стимулирующие меры направлены, в основном, на поддержку жизнеспособности (выживаемости) некоммерческих организаций.

Также остается значительным разрыв между числом граждан, заявляющих о потенциальной готовности участвовать в благотворительной и добровольческой деятельности, и числом граждан, реально ведущих такую деятельность. Кроме того, поддержка добровольчества носит событийную основу. Сегодня функционируют волонтерские центры, поддерживаемые государством, но их создание имеет точечный характер (приурочены к Олимпиаде 2014 года в Сочи, Универсиаде 2013 в Казани, Евро 2018 и

т. д.). Как правило, они курируются соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Обсуждаемый сегодня проект закона о волонтерстве [5] не решает многих задач, связанных с поддержкой добровольцев с содержательной точки зрения. В предложенном документе не прослеживаются признаки организации системного взаимодействия государства и НКО, отсутствуют пункты о механизмах поддержки самих волонтеров, возможных форм реализации конкретных содержательных комплексных государственных программ, направленных на стимулирование непосредственно добровольческой деятельности.

Для оптимизации и совершенствования мер государственной поддержки добровольческой деятельности в России предлагается использовать уже апробированные в американской практике механизмы поддержки добровольцев (с формальной и содержательной точек зрения). На наш взгляд, наиболее удачным видится следующее:

1) разработка национальных обучающих и популяризирующих программ для школьников;

2) поддержка и развитие добровольческой деятельности старшего поколения;

3) упрощение и доступность процедуры регистрации в качестве волонтера в желаемой организации и территории через государственный интернет-портал;

4) упрощение процедуры обеспечения некоммерческих организаций необходимыми трудовыми ресурсами (с помощью интернет-портала);

5) стимулирование молодежной волонтерской деятельности путем выплаты стипендий, возмещения части затрат или возможности оплачивать обучение.

#### Список литературы

1. Cynthia English. Civic Engagement Highest in Developed Countries. January 18, 2011. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<http://www.gallup.com/poll/145589/Civic-Engagement-Highest-Developed-Countries.aspx#2>.

2. Гетьман Н. Статистический портрет некоммерческого сектора России. Октябрь, 2010. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://opec.ru/1320628.html>.

3. The Corporation for National and Community Service. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.nationalservice.gov/about/volunteering/government.asp>.

4. Crampton Peter, Woodward Alistair, Dowell Anthony. The role of the third sector in providing primary Care services – theoretical and policy issues // Social Policy Journal of New Zealand, Issue 17, December 2001. P. 1-21. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.msdc.govt.nz/documents/about-msdc-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj17/17\\_pages1\\_21.pdf](http://www.msdc.govt.nz/documents/about-msdc-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj17/17_pages1_21.pdf).

5. Проект Федерального закона о добровольчестве (волонтерстве). [Электронный ресурс]. Режим доступа:

[http://council.gov.ru/kom\\_home/ccf\\_socpolicy/legislation/drafts/index.html](http://council.gov.ru/kom_home/ccf_socpolicy/legislation/drafts/index.html).

6. Dunn Leda. «Protection» of Volunteers Under Federal Employment Law: Discouraging Voluntarism, 61 Fordham L. P. 451 - 472 (1992). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol61/iss2/6>.

*О. С. Куликова, И. В. Воробьева*

## ОСОБЕННОСТИ АНТИМОНОПОЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Антимонопольная политика представляет собой сумму экономических отношений, юридического воздействия и выступает как средство поддержания государством баланса между конкуренцией и монополией, установления официальных «правил игры» на рынке. С развитием производственных отношений возникла необходимость не только регулировать качество конкуренции, но и гарантировать существование конкурентного механизма в рыночных отношениях. Эта потребность начала удовлетворяться с возникновением особой правовой формы государственного регулирования экономики антимонопольного законодательства, нацеленного на то, чтобы не допустить ограничение конкуренции и максимально использовать принцип эффективности экономики.

Актуальность темы, то есть необходимость проведения антимонопольной политики, и существования антимонопольного законодательства состоит в том, чтобы гарантировать существование конкурентного механизма в рыночных отношениях и закрепление основных положений антимонопольного регулирования, направленного на обеспечение условий для создания и эффективного функционирования товарных рынков, предупреждение, ограничение и пресечение монополистической деятельности и недобросовестной конкуренции.

Рыночная система, построение которой сейчас ведется в нашей стране, в классическом представлении содержит стихийное и целенаправленное регулирование. Основой стихийного регулирования (саморегулирования) являются объективные экономические законы (например, закон спроса и предложения и другие). Последствия их действия не всегда имеют положительный эффект с точки зрения социально-экономических интересов общества. Поэтому саморегулирование необходимо корректировать и дополнять целенаправленным воздействием на экономическую систему с целью уменьшения негативных проявлений рыночной стихии. Такое влияние осуществляется при помощи государственного регулирования экономики, одним из видов которого и является антимонопольное регулирование. Его главное назначение - стимулировать конкуренцию, предупреждать и пресекать противоправную деятельность участников экономического процесса, посягающую на механизм конкурентной борьбы.

Монополия – рыночная структура, в которой одна фирма является поставщиком товара, не имеющего на рынке близких заменителей [1]. Существует три вида монополии: открытая, закрытая, естественная.

Современная конкуренция является регулируемой. Главной целью регулирования конкуренции, а значит и антимонопольной политики в целом, служит недопущение монополизации рынка фирмами, а также разработка мер по защите конкуренции, которые подразделяются: на ограничительные меры; контроль за экономической концентрацией в результате создания, реорганизации или слияния предприятий и объединений; запрет на недобросовестную конкуренцию; запреты на действия органов власти и управления, которые могут неблагоприятно повлиять на конкуренцию [3].

Сердцевиной российского антимонопольного законодательства является «Закон о конкуренции» [4]. Одна из важнейших особенностей российского Закона о конкуренции – его комплексный характер: отношения в области монополистической деятельности и недобросовестной конкуренции регулируются в одном нормативном акте [2]. Другая важная особенность – экстерриториальный характер его действия, что, с теми или иными вариациями, встречается в мировой практике.

Так, Закон о конкуренции (п. 1 ст. 2) применяется и в тех случаях, когда действия и соглашения, соответственно совершаемые либо заключаемые российскими и иностранными юридическими лицами, органами исполнительной власти и местного самоуправления, а также физическими лицами за пределами территории РФ, приводят или могут привести к ограничению конкуренции или влекут за собой другие отрицательные последствия на рынках в РФ.

Поскольку антимонопольные акты разрабатываются в нашей стране впервые, причём, в условиях не только отсутствия надлежащего опыта и знаний у разработчиков, но и при наличии явного и сильного противодействия со стороны целого ряда инстанций и дисциплин, они пока не являются совершенными и нуждаются в доработках и уточнениях [5, с. 28–33]. Антимонопольные законы РФ слабее пока антitrustовских законов США, хотя бы потому, что не содержат чётких мер, направленных против сложившихся монополий, и предполагают весьма слабые, неэффективные формы ответственности нарушителей законов. Наряду с недостаточной жестокостью наших антимонопольных законов по одним вопросам в них присутствует одновременно чрезмерная жёсткость, а также негибкость, по другим вопросам.

Можно говорить о несовершенстве закона «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках», где нет никаких указаний о критериях и методах определения границ монопольных рынков, а антимонопольные управления на местах и (главное) сами предприятия не имеют необходимых разъяснительных документов или инструкций. В результате для антимонопольных органов сохраняется воз-

возможность неоправданно широко толковать понятие «доминирующее положение на рынке», а для многих предприятий возможность защиты от обвинений в монополизме выглядит как умышленно затруднённая.

Подводя итог моей работы, могу сказать с полной уверенностью, что для такой достаточно обширной страны, как Россия, недопустимо иметь несовершенное антимонопольное законодательство. Антимонопольное законодательство представляет собой комплекс правовых актов, направленных на поддержание конкурентной среды, является главным инструментом, ограничивающим монополистическую деятельность и недобросовестную конкуренцию. Антимонопольное законодательство должно быть достаточно гибким, чтобы не подавлять деловой активности конкурирующих субъектов.

#### Список литературы

1. Государственная антимонопольная политика: практический опыт Законодательства (рекомендации парламентских слушаний, проведенных Комитетом Государственной Думы по экономической политике и предпринимательству). Российский экономический журнал № 3. 2000.
2. Еременко В. И. Пресечение недобросовестной конкуренции в Российской Федерации // Государство и право. 1998. № 1.
3. Защита конкуренции. Коммерческое право. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://kommercheskoe-pravo-edu.blogspot.com/2009/05/blog-post\\_8241.html](http://kommercheskoe-pravo-edu.blogspot.com/2009/05/blog-post_8241.html).
4. Особенности антимонопольной политики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/comm/6992/>.
5. Государственная антимонопольная политика: практический опыт и задачи совершенствования законодательства: (рекомендации парламентских слушаний, проведенных комитетом ГД по экономической политике и предпринимательству) // РОС. Экономический Журнал. 2000. №3. с. 28–33.

*А. О. Курьянов, Н. Г. Чевтаева*

#### РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Основные проблемы в области работы со специалистами государственной службы: отсутствие объективных критериев оценки специалистов, отсутствие системного обучения, применение ограниченного числа методов оценки специалистов, отсутствие развития личностных и управленческих навыков и умений, необходимых для успешной деятельности государственного служащего.

Очевидно, что качественно изменить текущую ситуацию в сфере государственной службы можно не за счет смены сотрудни-



ков/участников/специалистов, а за счет подхода к работе с персоналом. В этой связи инновации в кадровом механизме должны затронуть, прежде всего, формирование нового механизма кадровой политики в сфере государственной службы [1, с. 16–64].

Мероприятия по повышению эффективности деловой оценки специалистов государственной власти могут привести к достижению поставленной цели только в том случае, если они будут органично вписаны в структуру кадровой политики всех государственных органов РФ.

Таким образом, первоначально необходимо определить направления, принципы и задачи кадровой политики.

Основные принципы работы с кадрами:

- подбор и расстановка работников по профессиональным, деловым и нравственным качествам с учетом гражданской позиции человека;
- открытость доступа граждан к гражданской службе в соответствии с их способностями, интересами и профессиональной подготовкой;
- равенство оплаты труда за одинаковый объем и уровень ответственности, независимо от ведомственной принадлежности [2, с. 114];
- решение кадровых вопросов на основе демократических процедур с сохранением при этом необходимой конфиденциальности;
- обновляемость кадров в сочетании с их преемственностью, достижение позитивной стабилизации персонала на основе внутри- и межведомственной ротации, а также за счет постоянного притока молодых специалистов [3, с. 58];
- подконтрольность государственных служащих обществу и народу, персональная ответственность первого руководителя за качество и эффективность работы с персоналом;
- недопустимость необоснованного изменения кадрового состава органа муниципальной власти и управления при смене политического лидера (выборного должностного лица) [4, с. 36–39];
- гарантированность продвижения;
- материально-финансовые гарантии, обеспечивающие достойный уровень жизни специалиста и его семьи на весь период службы в органах власти и после выхода на пенсию.

Одним из важнейших элементов работы с персоналом является обучение. На данный момент система обучения государственных служащих не развита, что может оказать существенное влияние на результативность и эффективность работы государственных органов.

В связи с этой проблемой нужно выработать новую систему повышения квалификации государственных служащих, которая будет заключаться в непрерывном обучении управленческим навыкам и навыкам в области менеджмента (управление персоналом, управление финансами, управление проектами и т. д.).

При формулировании основных принципов функционирования и построения системы непрерывного профессионального образования кадров необходимо учесть междисциплинарность, т. е. системное единство гуманитарной, управленческой, финансово-экономической, социальной и правовой подготовки, в сочетании с углубленной специализацией в области менеджмента, экономики или права и учета региональных особенностей.

В соответствии с этим принципом знания и навыки муниципального служащего должны включать пять главных блоков:

- гуманитарно-обществоведческий как базовый, дающий общее понимание социальных процессов, методологию и методику их изучения и решения социальных проблем;
- управленческий (менеджерский) как центральный, выражающий технологическую сущность управления;
- социальный, финансово-экономический, дающий возможность анализа экономической базы социальных явлений и экономических возможностей тех или иных управленческих решений;
- правовой, дающий возможность оценивать правовую состоятельность тех или иных управленческих решений;
- психологический, который дает возможность понимать психические процессы индивида, а также его взаимодействие в и с обществом.

Основная задача в обучении специалистов – развить управленческие навыки, навыки управления проектами, навыки администраторов.

Список литературы

1. Мокрый В. С. Местное самоуправление: пути становления и развития // Журнал российского права. 2002. № 10. С.16–64.
2. Панов А. И., Коробейников И.О. Стратегический менеджмент : учеб. пособие для вузов / 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. С. 114.
3. Карякин А. М. Организационное поведение: учебное пособие. Иваново: Изд-во ИГЭУ, 2001. С. 58
4. Тимофеев Н.С. Государство, местное самоуправление и гражданское общество: аспекты и пределы взаимодействия // Конституционное и муниципальное право. 2005. № 9. С. 36–39.

## ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В АДМИНИСТРАТИВНОЙ СРЕДЕ

Поведение государственного служащего в административной организации определяется организационной культурой в ней доминирующей и включающей нормы и ценности, принятый кодекс поведения, устоявшиеся ритуалы, профессиональный язык, определенную социальную память.

Анализ организационной культуры позволяет определить основные характеристики ее содержания, тем или иным образом обуславливающие поведение служащего в административной среде. К основным характеристикам организационной культуры относят:

1. Осознание себя и своего места в организации: одни культуры ценят сдержанность в проявлении служащим своих внутренних настроений, другие поощряют их проявление, в одних случаях служащий проявляет себя через сотрудничество, а в других – через индивидуализм.

2. Язык общения и коммуникационная система. В административной организации используются определенные стандарты устной, письменной, невербальной коммуникации. Применяемый профессиональный жаргон, жестикация и стиль речи определяются отраслевой и территориальной принадлежностью организации, существующими традициями, личностями руководителей.

3. Внешний вид. Разнообразие униформ и спецодежды, степень опрятности, применение косметики, прическа и многое другое во внешнем виде отражают наличие множества микрокультур в разрезе доминирующей культуры. В одних организациях эти стандарты закреплены в Корпоративном кодексе, в других – передаются сотрудникам руководителями или коллегами, рекомендуются через образцы.

4. Отношение к служебному времени и его использование, соблюдение временного распорядка и поощрение за это. Для государственных служащих, у которых ненормированное служебное время, вопрос его использования является профессиональным, одновременно являясь и культурным фактором. Регламентация времени проведения совещаний, собраний, конференций, сроков обработки служебных документов формализует многие процедуры аппаратной работы. Не менее важным становится пример руководителей и их реакция на несоблюдение установившихся в организации традиций использования служебного времени.

5. Взаимоотношения между сотрудниками, характер отношений и степень их формализации, получаемая поддержка, способы разрешения конфликтов. В практике государственной службы имеют место технологии создания «сильной организационной культуры» с набором четко определенных представлений о нормах взаимоотношений, одобряемых организа-

цией. Такие представления вводятся и поддерживаются с помощью ритуалов и церемоний, путем создания символов [1].

6. Ценности и нормы. Ценности определяют смысл целенаправленной деятельности и тем самым регулируют взаимодействие. Нормы – набор предположений и ожиданий в отношении определенного типа поведения. В каждой организации есть декларируемые ценности и ценности реальные, которые можно выявить с помощью социологических исследований.

Так, например, для государственных служащих декларируемой ценностью является «служение общественному благу», а реальными ценностями можно считать карьеру, творческую самореализацию, престиж и социальный статус. Немаловажной ценностью у современных государственных служащих является и ценность материальных благ. Для государственных служащих принципиально важны следующие нормы организационной культуры: добросовестное отношение к делу, дисциплинированность, ответственность, инициативность.

7. Вера в руководство, в успех, во взаимопомощь, в справедливость. Эта вера целенаправленно поддерживается путем создания и распространения служебных мифов, идеализации истории организации. Особенно важно сформировать веру у молодых начинающих служащих. Большое значение имеет целенаправленная деятельность самой организации по созданию, укреплению, сохранению и передаче достижений организационной культуры.

8. Процесс развития служащего и его обучения. Существование структур и традиций адаптации, процедуры информирования персонала, подходы к объяснению причин тех или иных событий в организации,ощерение профессионального роста, мотивация сотрудников.

9. Служебная этика, традиции отношения к выполнению должностных обязанностей, разделение и замещение работы, качество и оценка деятельности, формы вознаграждения [2].

Постепенное превращения общности государственных служащих в корпорацию социальных менеджеров позволяет говорить о корпоративной культуре государственных служащих.

Корпоративные интересы отражают устойчивые интересы группы служащих, которые связывают реализацию своих потребностей с государственной службой.

В условиях становления в России системы социального партнерства корпоративная культура приобретает все большее значение, особенно во взаимоотношениях государственной службы с внешним окружением в лице профсоюзов и предпринимателей [3].

Список литературы

1. Игнатов В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность: учебное пособие. Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2000. 256 с

2. Игнатов В. Г. Государственная служба: учебник. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. 528 с.
3. Терещук Е. А. Особенности корпоративной культуры в органах государственной службы: автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. соц. наук, Екатеринбург, 2006.

*Н. В. Леушканова*<sup>1</sup>

## ПЛАНИРОВАНИЕ РАСХОДОВ В СФЕРЕ ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА (НА ПРИМЕРЕ Г. ПЕРМИ)

Согласно Бюджетному кодексу [1], местный бюджет – форма образования и расходования денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и функций местного самоуправления. При составлении проекта бюджета важную роль играет этап планирования.

Регламент подготовки прогноза социально – экономического развития города и проекта бюджета г. Перми на очередной финансовый год и плановый период представляет собой процесс бюджетного планирования поэтапно. Одним из этапов процесса является разработка субъектами бюджетного планирования докладов о результатах и основных направлениях деятельности (ДРОНДы) [2].

Положение о ДРОНДах закрепляет следующие важные понятия. Планирование бюджетных ассигнований рассчитано на среднесрочный период, то есть планирование расходов на очередной финансовый год и плановый период – 2 финансовых года, следующих за текущим финансовым годом. К докладу обязательно должны прилагаться паспорта целевых программ и инвестиционных проектов, так как именно на них выделяются бюджетные ассигнования. Кроме этого, могут быть непрограммные расходы [3].

Проведем анализ планирования расходов бюджета г. Перми в сфере дорожного хозяйства за последние 4 года (табл. 1). Начиная с 2009 г. расходы в сфере дорожного хозяйства рассчитывались с помощью инвестиционных проектов и непрограммным методом. В 2011 г. была разработана ведомственная целевая программа на 2012–2014гг. Доля планирования расходов программным методом составляет большую часть в 2009 г. она составляет – 93,9 %, 2011 г. – 51,3 %, 2012 г. – 93,1 %, к 2015 г. должно составлять – 81,55 %, а к 2018 г. – 96 %. Это можно объяснить, во-первых тем, что программный метод позволяет решать наиболее острые проблемы, так как включает в себя взаимоувязанные мероприятия по достижению приоритетных задач в заданные сроки, во-вторых, он ориентирован именно на результат. Кроме того, под программные мероприятия субъект бюджетного планирования получает бюджетные субсидии из

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Дубровская Ю. В.

бюджетов вышестоящих уровней, так как субсидии подразумевают целевое софинансирование.

Таблица 1

Характеристика расходов на дорожное хозяйство в г. Перми

Показатели	Средства местного бюджета, тыс. руб			
	2009	2010	2011	2012
<b>Программные методы</b>				
Расходы на инвестиционные проекты (количество проектов)	91 581,755 (3)	–	–	153 206,539 (3)
Софинансирование регионального проекта «Муниципальные дороги»	183 872,716	-	-	-
Целевые программы (количество)	-	-	-	308 547,229 (1)
<b>Непрограммные методы</b>				
Содержание автодорог и инженерных сооружений	95 475,623	956 620,200	727 419,400	90 831.276
Региональный бюджет	792 659,900	-	-	634 596.478
Федеральный бюджет	395 590,000	-	764 816,000	206 969,900

Кроме того, большинство проектов финансируются из бюджетов других уровней. Так, инвестиционный проект «О реконструкции ул. Героев Хасана, участок от ПНИТИ до ул. Чернышевского, первый пусковой комплекс» в 2009 г. финансировался на 60,6 % из регионального бюджета и на 19,4 % из федерального [4].

С 2012 г. планирование расходов бюджета в сфере дорожного хозяйства претерпевает изменения в связи с образованием муниципального дорожного фонда г. Перми [5]. Средства дорожного фонда – это часть бюджета. Главной целью создания дорожного фонда является гарантия того, что бюджетные ассигнования в сфере дорожного хозяйства не будут уменьшаться, и остатки средств с предыдущего года не будут перераспределены на другие статьи расходов.

Рассмотрим некоторые прогнозные показатели. Площадь дорог, находящихся в нормативном состоянии в 2012 г. составляет 45 %, к 2015 году будет составлять 30 % (по данным ДРОНДа на 2013–2015 гг.) [6]. Основная часть расходов финансируется с помощью субсидий из других бюджетов, так доля привлеченных средств на 2012 г. – 57,1 %, к 2015 г. – 59,6 %, к 2018 г. – 62 %. Кроме того, доля объектов финансово обеспеченных составит к 2015 г. – 16,06 % к объектам, на которые имеется проектно-сметная документация.

Анализируя приведенные прогнозные показатели, можно говорить о том, что средств местного бюджета как не хватает, так и не будет хватать даже на поддержание текущего уровня. Собственные средства г. Перми будут направляться, главным образом, на содержание автомобильных дорог и инженерных сооружений. Основное бремя расходов приходится на региональный и федеральный бюджеты.

Прогнозная ситуация будет усугубляться существующими проблемами (связанные сугубо с бюджетным планированием), которые носят системный характер: острый дефицит финансовых ресурсов для ремонта и содержания автомобильных дорог и искусственных сооружений на них в соответствии с нормативной потребностью и недостаточная стабильность и непредсказуемость объемов передаваемой финансовой помощи из вышестоящих бюджетов, а также собственных доходов местного бюджета.

Создание дорожного фонда позволит изменить ситуацию, так как, во-первых, остатки средств будут переноситься на очередной год, что позволит завершать плановые проекты, во-вторых, обязательным условием функционирования дорожного фонда является сохранение бюджетных ассигнований в новом финансовом году не ниже уровня предыдущего года, что позволит снизить уровень непредсказуемости объемов финансирования.

#### Список литературы

1. Бюджетный кодекс от 31.07.1998 г. ФЗ-№ 145 // СПС «КонсультантПлюс».
2. Решение ПГД от 30.04.2010 г. № 217 «Об утверждении регламента подготовки прогноза социально-экономического развития города Перми и проекта бюджета г. Перми на очередной финансовый год и плановый период» // Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. № 32, 07.05.2010. Пермь, 2010. С. 217–238. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gorodperm.ru/upload/pages/5195/dat\\_1273214982551.pdf](http://www.gorodperm.ru/upload/pages/5195/dat_1273214982551.pdf) (дата обращения 21.01.2013).
3. Решение ПГД от 31.12.2009 г. № 1073 «Об утверждении Положения о докладах о результатах и основных направлениях деятельности субъектов бюджетного планирования» // Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. № 3, 22.01.2010. Пермь, 2010. С. 3–21. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gorodperm.ru/upload/pages/5195/dat\\_1264143046583.pdf](http://www.gorodperm.ru/upload/pages/5195/dat_1264143046583.pdf) (дата обращения 21.01.2013).
4. Решение Пермской городской Думы от 26.08.2008 г. № 248 «Об утверждении инвестиционного проекта «О реконструкции ул. Героев Хасана, участок от ПНИТИ до ул. Чернышевского, первый пусковой комплекс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://duma.perm.ru/resheniya/ready/2008/8/?page=2> (дата обращения 21.01.2013).
5. Решение ПГД от 21.12.2011 г. № 237 «О создании муниципального дорожного фонда города Перми» // Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. № 99,

30.12.2011. Пермь, 2011. Том I. С. 7–8. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gorodperm.ru/upload/pages/5195/dat\\_1326173125590.pdf](http://www.gorodperm.ru/upload/pages/5195/dat_1326173125590.pdf) (дата обращения 21.01.2013).

6. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности управления внешнего благоустройства администрации г. Перми. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gorodperm.ru/economic/city\\_services/blagoustroyasto/city\\_look\\_news/](http://www.gorodperm.ru/economic/city_services/blagoustroyasto/city_look_news/) (дата обращения 21.01.2013).

*К. В. Ляшук, Я. Ю. Старцев*

## ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ В РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Административно-государственное реформирование, адаптация к внешней среде стали неотъемлемой задачей российского государства в XXI веке. Административная реформа является инструментом решения не столько проблем государственной системы, сколько экономики в целом, так как инертность административной системы и некачественное управление в условиях высокой степени институционализации отношений государства и общества превращаются в один из основных ограничителей экономического роста [1, с. 25]. Проведение этой масштабной реформы продиктовано, прежде всего, необходимостью приведения не только системы органов государственной власти, но и самих принципов государственного управления в соответствие с уровнем развития экономических, политических и общественных отношений в стране [2, с.33]. Суть административной реформы в Российской Федерации заключается в комплексной трансформации системы органов государственного управления с целью обеспечения их большей гибкости и эффективности. Административная реформа предполагает [3, с. 26] реформу государственной службы; бюджетную реформу; трансформацию системы органов исполнительной власти.

Административная реформа в Российской Федерации, проведенная в 2006–2010 гг., была направлена на достижение следующих целей [4]:

- повышение качества и доступности государственных услуг;
- ограничение вмешательства государства в экономическую деятельность субъектов предпринимательства, в том числе прекращение избыточного государственного регулирования;
- повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти.

Непосредственно в ходе реализации административной реформы выявились положительные и отрицательные аспекты. Результаты позволяют судить о наличии политической настойчивости, направленной на реализацию поставленных задач. При этом было выявлено несколько концептуальных недостатков. Один из них заключается в том, что процесс преобразова-



ния системы государственного управления осуществляется и координируется непосредственно государственным аппаратом. Важнейшим фактором, снижающим результативность осуществляемой в рамках административной реформы деятельности, является отсутствие комплексного подхода к проводимым преобразованиям, слабая проработанность методологической базы. Масштабность преобразований и значимость объекта реформирования обуславливают необходимость проведения подготовительной работы, заключающейся в детальной проработке концепций, принципов и методов проведения реформы. Такая работа велась, и ее результатом стала выработка как общих подходов к административной реформе, так и конкретных механизмов ее реализации, однако далеко не все выработанные подходы и методики оказались реально применимыми на практике [5, с. 42].

К причинам неудач реформы можно также отнести недостаточное финансирование и отсутствие единой команды для ее реализации; слабость согласия в политической элите и недостаток политической воли в осуществлении реформы. Также одной из наиболее существенных причин неудач явилась недостаточная концептуальная проработанность модели реформирования применительно к российским условиям.

Для успешного проведения административной реформы недостаточно вынужденной политической инициативы; политики и гражданское общество в первую очередь должны быть заинтересованы в коренной перестройке административной системы [5, с. 44]. Также необходимо создание механизмов стимулирования внедрения инноваций федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ. Должна быть создана система мотивации государственных служащих, вовлеченных в процесс реализации мероприятий административной реформы. На роль объединяющего программного документа, направленного на дальнейшее реформирование государственной администрации, претендует Концепция снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011–2013 гг. и План мероприятий по реализации указанной Концепции, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 10 июня 2011 г. [6].

Таким образом, необходимы продолжение начатых преобразований и проведение очередного, наиболее сложного этапа административной реформы. Новый, третий, этап – это еще и более активное усвоение модернизационного опыта государств, уже несколько десятилетий стоящих на пути реформирования системы управления, не без оснований считающих эти шаги необходимым элементом конкурентоспособности своих социально-экономических систем.

#### Список литературы

1. Гаталов Е. Проблемы современной административно-государственной реформы в России // Власть. 2009. № 3. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.rusrand.ru/> (дата обращения 09.12.2012).

2. Вуколов В. Л. Административная реформа в Российской Федерации // Право и безопасность. 2005. №4 (17). [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://dpr.ru/pravo/pravo/> (дата обращения 09.12.2012)
3. Гаман-Голутвина О. В. Меняющаяся роль государства в контексте реформ государственного управления: отечественный и зарубежный опыт // Полис. 2007. № 4. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.politstudies.ru/> (дата обращения 09.12.2012).
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р. «Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2010 годах» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Вольф В.С. Цели и результаты административной реформы в России: формальность или шаг вперед // Экономика. Государство. Общество (ЭГО). 2011. № 2 (6). [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://ego.uara.ru/issue/2011/02/02/> (дата обращения 09.12.2012).
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 10 июня 2011 г. № 1021-р. «Концепция снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011–2013 годы» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

*О. В. Матющенко, И. В. Разорвин*

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИММИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Сегодня миграция населения продолжает оставаться одним из приоритетных направлений политической стратегии Российской Федерации. Проблемы правового регулирования процессов миграции тесно связаны с вопросами обеспечения законного въезда и пребывания на территории РФ. Отметим принципиальное положение, которое может быть применено к любому правовому подходу в рамках глобализации международной миграции. Исследователи опираются на тезис о том, что возможности «управления миграцией «сверху» весьма ограничены, ибо существуют объективные факторы, влияние которых можно учитывать и прогнозировать, но которым едва ли можно противодействовать» [1, с. 100].

Действительно, иммиграционная стратегия строится на соотношении целого ряда условий, начиная от социально-экономических возможностей страны приема и оценок демографической ситуации. Баланс многих факторов определяет и основные принципы, которые использует законодатель в области миграции. Что касается современного миграционного регулирования в России, то здесь идет постепенный процесс формирования такой отрасли национального законодательства, как миграционное право. Как

считает Ю. А. Тихомиров, эта отрасль «отражает сложные процессы в сфере миграционных отношений и, естественно, обладает комплексным характером. «Опорный слой» системного регулирования составляют принципы и нормы международного права, включая акты международных организаций и межгосударственных объединений, а также международных миграционных институтов» [2, с. 17].

Когда мы говорим об основах иммиграционной политики, это подразумевает, что проблемы первичного приема, пересечения государственной границы, правильного и своевременного заполнения миграционных карт, определения места пребывания, постановки на миграционный учет занимают первое место по значимости. С соблюдения этих процедур начинается процесс цивилизованной миграции. Миграционный учет, представляющий собой взаимные обязанности государственных служащих и иммигрантов, дает возможность установить данные статистики, намерения, основания, цели и период пребывания таких лиц на территории РФ.

Оценивая опасности незаконной миграции, западные эксперты отмечают: «Неуправляемая миграция зачастую может приводить к неизмеримым социальным, финансовым и политическим издержкам для отдельных людей, общества и правительства в любой точке миграционного спектра, т. е. в стране происхождения, транзита или назначения. Определение основных составляющих национальной миграционной политики является важным шагом в разработке стратегии управления миграционными потоками. Помимо этого, политика должна стремиться учитывать влияние одних составляющих на другие и по возможности интегрировать их в единое целое» [3, с. 10–11].

Существует и другой аспект, связанный с общей картиной иммиграции. Российская Федерация активно подключилась к борьбе с нелегальной миграцией и деятельностью контрабандных перевозчиков людей. Правовые эксперты указывают, что «причины работоторговли в значительной степени обусловлены... разницей в социальном положении различных слоев населения и в уровне доходов между различными регионами России, что заставляет людей покидать постоянное место жительства в поисках лучшей жизни и даже просто работы. Эта же причина толкает наших сограждан, граждан других государств СНГ к выезду за их пределы» [4, с. 10].

Проблемы трафика, на пресечение которого направлены многие международные проекты, также представляют собой составляющую современной миграции. Они имеют во многом трансграничные аспекты. Это достаточно специфичная вынужденная миграция, в сфере которой иммиграционные вопросы (пересечение границ и особенности легализации) представляются вторичными явлениями. Международное сообщество пытается пресечь определенные виды преступлений и правонарушений, связанных с незаконной торговлей людьми. Латентные формы трудовой занятости и сомнительные пригласительные документы говорят о той опасно-

сти, которой может подвергнуться иммигрант при въезде в страну. Усилия межправительственных и общественных организаций, действующих в области предупреждения трафика, нацелены главным образом на оказание информационных услуг и консультирование трудовых мигрантов в предвыездной период.

Нельзя игнорировать вопрос о выполнении международных обязательств РФ по Конвенции 1951 г. о статусе беженцев. Федеральный закон «О беженцах» следует современным правовым тенденциям в области регулирования основ вынужденной миграции. Казалось бы, он детально регламентирует все моменты процедуры получения статуса. Закон следует тому определению понятия «беженец», которое содержится в Конвенции 1951 г. Специально оговорено (п. 2, ст. 2), что в сферу действия не попадают лица, покинувшие свое государство по экономическим причинам или вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. Законом используются унифицированная международно-правовая терминология и формы защиты, такие, как временное убежище и воссоединение семьи.

Одновременно Федеральный закон о беженцах не содержит норм, отвечающих на вопросы легализации лиц, ищущих убежище в РФ. Международное право определяет, что незаконные иммигранты и беженцы - это различные с правовой точки зрения категории. Если лицо, заявившее о своем намерении пройти процедуру признания его беженцем, въехало в страну нелегально, ему не может быть отказано в ее прохождении. Пункт 1 ст. 31 Конвенции 1951 г. освобождает беженцев от взысканий за нелегальные въезд и пребывание, при условии, что они без промедления сами явятся к властям и представят удовлетворительные объяснения.

Представляется, что российское законодательство могло бы быть дополнено термином «недокументированный вынужденный мигрант». На наш взгляд, этот термин обозначает лицо, въехавшее и/или пребывающее на территории РФ без действительных проездных или идентификационных документов, которое по объективным причинам не может быть возвращено в страну гражданства или исхода. Нужно заметить, что далеко не всегда такие мигранты приобретают статус беженца. Государства зачастую ограничиваются в отношении их институтом временного убежища. Этот термин необходимо учитывать исходя из основных целей иммиграционного контроля, которые состоят в определении правового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывающих на территорию РФ.

Прежде всего, интересы собственной безопасности страны пребывания требуют, чтобы лица, ищущие убежище, находились на территории РФ на законных основаниях. Нужно создать дополнительную правовую норму по легализации их нахождения, подтверждающую выполнение Россией своих международных обязательств по Конвенции 1951 г.

Другие проблемы иммигрантов связаны с отказами в приобретении статуса беженца. В этом случае они не всегда смогут немедленно покинуть

страну пребывания. Вопросы обеспечения депортации из России, отсутствие альтернативного выезда в третью принимающую страну, опасения самих иммигрантов – все это приводит к пополнению категории нелегальных иностранцев. Гуманитарная часть проблемы состоит в том, что отказ в правовом статусе беженца на территории РФ еще не означает отсутствия факта преследования в своем государстве. Международная практика показывает, что таким людям необходимы специальные программы помощи по переселению в третьи безопасные страны. В России для подобных иммигрантов из дальнего зарубежья (Афганистана, Эфиопии, Ирака) нужно создавать программы перемещения, которые должны стать предметом многосторонних межправительственных соглашений.

Таким образом, острота миграционных проблем, а также их влияние на перспективы дальнейшего развития России обуславливают насущную необходимость формирования надежной системы государственного регулирования миграционных процессов на федеральном уровне и в субъектах Российской Федерации.

#### Список литературы

1. Права человека: итоги века, тенденции, перспективы / Под ред. Е. А. Лукашевой. М., 2002.
2. Тихомиров Ю. А. Правовое положение мигрантов // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. Третий выпуск (N 6). 2006.
3. Мировой опыт миграционной политики: ретроспектива и новейшие тенденции / Под ред. Г. Витковской. М.: Гендальф, 2004.
4. Профилактика и противодействие торговле людьми. Особенности деятельности органов внутренних дел. Ростов-на-Дону, 2008.

*В. А. Мейке, Е. Н. Заборова*

### ЭКОДЕРЕВНЯ КАК МЕХАНИЗМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Современная социально-экономическая ситуация в России на селе характеризуется накопившимися проблемами, препятствующими его переходу к устойчивому развитию. Ухудшаются демографическая ситуация и экологическая обстановка, разрушается социальная инфраструктура. Низкокачественная среда жизни, ограниченные возможности для труда на селе, более низкий (в сравнении с городским) уровень доходов в немалой степени влияют на процессы оттока и деградации рабочей силы, на обезлюдивание деревень. В итоге – нарастают социально-экономические диспропорции в сельской местности, появляются депрессивные территории. Такая ситуация приводит к общей неустойчивости России, к ее экономическому ослаблению.

Сельская местность характеризуется наличием следующих проблем:

1) рост ценовых диспропорций между продукцией сельского хозяйства и материально-техническими ресурсами, используемыми в сельскохозяйственном производстве;

2) недостаточный уровень инвестиционной и инновационной активности в агропромышленном комплексе, высокая степень физического и морального износа основных фондов;

3) низкий уровень платежеспособного спроса населения на пищевые продукты;

4) неудовлетворительный уровень рыночной инфраструктуры, затрудняющий доступ сельскохозяйственных товаропроизводителей к продовольственным рынкам, а также к рынкам материально-технических и информационных ресурсов;

5) дефицит квалифицированных кадров, вызванный низким уровнем жизни и социальной непривлекательностью сельских населенных пунктов;

6) отток сельского населения в города, что приводит к «опустошению» сельских территорий;

7) отсутствие социальной и инженерной инфраструктуры, жилищного строительства и обустройства сельских поселений;

8) неудовлетворительная транспортная доступность части населенных пунктов и низкое качество дорог.

Несмотря на увеличение уровня среднедушевых располагаемых ресурсов домашних хозяйств в сельской местности в 2010 году на 30 % к 2009 году, его размер остается низким и составляет 12280,26 рубля на человека в месяц. При этом размер номинальных денежных доходов населения Свердловской области в целом составил в 2010 году 21429 рублей на одного жителя в месяц. На 1 января 2011 года доля сельских жителей в общем количестве граждан, признанных безработными, составила 33,7 %, что на 2,4 % больше, чем в 2010 году.

При крайне низком уровне социально-экономического положения сельских территорий, они как социально-территориальная подсистема общества выполняют следующие важнейшие функции:

1) производственную функцию, которая направлена на удовлетворение потребностей общества в продовольствии и сырье для промышленности, продукции лесного, охотничье-промыслового и рыбного хозяйства, а также в другой несельскохозяйственной продукции;

2) демографическую функцию, которая направлена на увеличение демографического потенциала страны;

3) трудоресурсную функцию, которая направлена на обеспечение городов мигрировавшей из села рабочей силой (прежде всего для занятия рабочих мест, не востребованных горожанами), использование в городских организациях трудоспособного сельского населения, проживающего в пригороде, а также на привлечение трудоспособного сельского населения для

работы в организациях (филиалах), размещаемых в сельской местности городскими хозяйствующими субъектами;

4) жилищную функцию, которая направлена на размещение на сельских территориях жилых домов граждан, имеющих доходное занятие в городе, а также на предоставление им в пользование объектов сельской социальной и инженерной инфраструктуры;

5) пространственно-коммуникационную функцию, которая направлена на размещение и обслуживание дорог, линий электропередачи, водопроводов и других инженерных коммуникаций, а также на создание условий для обеспечения жителей сельских поселений услугами связи;

6) социальный контроль над сельской территорией, который направлен на содействие органам государственной власти и местного самоуправления в обеспечении общественного порядка и безопасности на малолюдных территориях и в сельских поселениях.

Выполнение сельскими территориями указанных функций является важнейшим условием для успешного социально-экономического развития области.

Таким образом, проблема устойчивого развития сельских территорий остается по-прежнему актуальной, важной и слабо решаемой. С помощью мер государственной поддержки были сделаны следующие шаги: за период 2008–2010гг. введено в эксплуатацию 229,5 километра отремонтированных дорог, целенаправленно реализуются мероприятия по газификации сельских поселений; с 2003 года на территории области было открыто 270 общих врачебных практик, из них большая часть была организована в сельской местности. Второе направление работы – укрепление доврачебной помощи, оказываемой в фельдшерско-акушерских пунктах; так же были сделаны шаги в области создания образовательных учреждений, культурно-досуговых учреждений и в др. Несмотря на внушительный список мероприятий, проводимый органами исполнительной власти (Министерством агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области), качественного перелома в развитии сельской местности не произошло. Это только доказывает, что точечное решение проблем недопустимо. Необходимо нечто большее, чем случайное улучшение инфраструктуры.

В настоящее время приняты областная целевая программа «Развитие агропромышленного комплекса и сельских населенных пунктов Свердловской области («Уральская деревня») на 2012–2015 годы», государственная целевая программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Свердловской области на 2013–2020 годы» и др.

Областная целевая программа «Развитие агропромышленного комплекса и сельских населенных пунктов Свердловской области (Уральская деревня)» на 2012–2015 годы утверждена Постановлением Правительства Свердловской области от 27 октября 2011г. №1453-ПП. Мероприятия за-

планируемый в ней по-прежнему носят хаотичный характер улучшений: в одном селе построить больницу, в другом – дорогу и т. п. Такой подход не ведет к устойчивому развитию сельских территорий, проблема останется нерешенной.

Развитие сельских территорий не может развиваться без нового подхода к решению социально-экономических проблем в сельской местности. Необходимо нечто большее, чем активное государственное регулирование с помощью принимаемых программ.

Развивать сельские территории необходимо таким образом, чтобы эксплуатация природных ресурсов, направление инвестиций, ориентация научно-технического развития, развитие личности и институциональные изменения были согласованы друг с другом и укрепляли нынешний и будущий потенциал для удовлетворения человеческих потребностей и устремлений; т. е. необходимо достичь баланса экономических, социальных, экологических составляющих устойчивого развития в сельской местности.

В качестве механизма устойчивого развития сельских территорий предлагается рассмотреть проект создания экодеревни. Проект создания экодеревни интегрирует основные направления развития государственных программ в этой сфере: повышения престижности проживания в сельской местности, улучшение жилищных условий граждан, развитие инженерной и коммунальной инфраструктуры, развитие транспортной инфраструктуры, развитие малого и среднего предпринимательства, развитие образования, развитие культуры и туризма, создание рабочих мест, развитие здравоохранения, развитие спорта, торговли, охрана окружающей среды и пр. – одновременное выполнение. Необходимо выполнить все условия на какой-то одной, конкретной территории, получить опыт и транслировать его в другие территории.

Таким образом, исходя из условий областной целевой программы "Уральская деревня" на 2012–2015 годы проект создания экодеревни является предписанным проектом. Условия вышеуказанной Программы можно применить не хаотично, а в конкретной местности. Целесообразно в экодеревне развить вышеперечисленные направления – синтезировать. Проект получить финансирование, если пройдет соответствующий конкурс.

Для устойчивого развития сельской местности требуется комплексный подход, который бы брал на вооружение решения всех проблем какой-то конкретной местности (села), затем при успешном проведении целого комплекса мероприятий по возрождению одного села, транслировался бы в другие. Кроме того, необходимо учесть и образ жизни людей сельской местности и сделать так, чтобы люди так же участвовали в этом процессе: росли и развивались совместно со средой обитания.

Таким образом, нужен интегративный подход, учитывающий интересы общества, государства и бизнеса, точечные же изменения приведут лишь к дальнейшему снижению уровня жизни сельского населения, увели-



чению разрыва в уровне жизни между городом и селом и оттока сельского населения в городскую местность.

Список литературы

1. Областная целевая программа «Развитие агропромышленного комплекса и сельских населенных пунктов Свердловской области («Уральская деревня»)» на 2012–2015 годы.
2. Постановление Правительства Свердловской области от 27 августа 2008 г. №873-ПП «О стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года».

*Е. О. Меньшикова, В. А. Антошин*

### ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

В настоящее время не выделено единого определения понятия энергетической безопасности. В данной работе автор придерживается определения, выраженного в Энергетической стратегии России на период до 2030 года: «Энергетическая безопасность – это состояние защищенности страны, ее граждан, общества, государства и экономики от угроз надежному топливо- и энергообеспечению» [1, с. 2].

Реализация государственной политики в сфере энергетической безопасности включает в себя достаточно разнородные направления деятельности, что не дает возможности отнести их к монопольному ведению какого-либо органа государственной власти. Это и вызывает необходимость повышение уровня межведомственного взаимодействия в данной сфере.

Однако авторы Энергетической стратегии России отмечают важность лишь вертикального взаимодействия, что отражено в Сводном плане мероприятий государственной энергетической политики на период до 2030 года, обеспечивающих реализацию настоящей Стратегии. В частности, первый этап реализации государственной политики в данной сфере предполагает «Законодательное разграничение полномочий и ответственности в сфере энергосбережения, в отношении обеспечения надежности и безопасности энергоснабжения, а также мер регулирования в энергетическом секторе между федеральными, региональными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления» [1, с. 120]. Вопрос горизонтального взаимодействия органов власти остается за рамками данного документа.

В то же время в Свердловской области вопросы реализации государственной политики в сфере энергетической безопасности находятся в границах полномочий двух органов исполнительной власти: Министерства энергетики и жилищно-коммунального хозяйства и Региональной энергетической комиссии.

Тем не менее, обеспечение энергетической безопасности региона не сформулировано среди задач, поставленных перед министерствами. В Положении о министерстве энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Свердловской области лишь отмечается, что одним из полномочий министерства является «содействие в надежном и бесперебойном обеспечении топливно-энергетическими ресурсами и в их рациональном использовании» [2, с. 5]. Полномочия Региональной энергетической комиссии существуют в рамках государственного регулирования цен в сфере энергетики, что следует из статьи 2 Положения о Региональной энергетической комиссии Свердловской области [3, с. 3].

На сегодняшний день в Свердловской области нет органа исполнительной власти, на который были бы возложены полномочия по реализации государственной политики в сфере энергетической безопасности. В связи с вышеуказанным фактором, автор видит целесообразным расширение полномочия Региональной энергетической комиссии путем возложения на нее обязанности по мониторингу индикаторов энергетической безопасности, изложенных в Приложении №2 Энергетической стратегии [1, с. 96].

Другим важным аспектом является вопрос межведомственного взаимодействия. В настоящее время имеется необходимость формирования рамочного соглашения о межведомственном взаимодействии в сфере энергобезопасности Свердловской области. Таким образом, с одной стороны, будет реализован механизм разграничения полномочий, а с другой – будет сделан шаг к повышению показателей эффективности работы обоих ведомств.

#### Список литературы

1. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года. Глава V: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2009 г. № 1715-р. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://minenergo.gov.ru/aboutminen/energostategy/ch\\_5.php](http://minenergo.gov.ru/aboutminen/energostategy/ch_5.php) (дата обращения: 18.01.13).
2. Положение о министерстве энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Свердловской области. Глава 2: утв. постановлением Правительства Свердловской области от 14 марта 2008 г. № 189-ПП, в ред. в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 29.06.2010 № 999-ПП. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://energy.midural.ru/2011-10-08-08-09-27/2011-10-08-08-05-36/2011-10-08-08-06-00> (дата обращения: 28.01.13).
3. Положение о Региональной энергетической комиссии Свердловской области: утв. Указом Губернатора Свердловской области от 13 ноября 2010 г. № 1067-УГ, в ред. в ред. Указа Губернатора Свердловской области от 06.09.2012 N 669-УГ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://rek.midural.ru/document/category/18#document\\_list](http://rek.midural.ru/document/category/18#document_list).

## КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК

Осуществление контроля представляет собой один из принципов организации закупок. Контроль над проведением государственных закупок обеспечивается множеством специализированных организаций:

- текущий контроль – органы федерального казначейства Министерства финансов РФ;
- последующий контроль – Счетная палата РФ, Контрольное управление Президента РФ, Минэкономразвития России (в случае адресных обращений), Федеральная антимонопольная служба РФ (в случае обращений по фактам ограничения конкуренции) и др.

Одной из особенностей российской системы государственного заказа является контроль соответствия заявленной при планировании государственного заказа номенклатуры и количества закупаемой продукции установленным планам социально-экономического развития [1, с. 16]. Большая работа по надзору за исполнением законодательства о закупках товаров (работ, услуг) для государственных (муниципальных) нужд проводится органами прокуратуры, проверяющими законность правовых актов, регламентирующих закупки, а также исполнение этого законодательства всеми участниками закупочных отношений, правомерное направление и использование бюджетных средств на эти цели [2, с. 2].

Как самостоятельное направление прокурорского надзора, надзор за исполнением законодательства о закупках товаров (работ, услуг) для государственных нужд правовыми актами Генеральной прокуратуры РФ не выделен. Вместе с тем исполнение этого законодательства проверяется в рамках прокурорского надзора за исполнением бюджетного, антимонопольного законодательства, законодательства о защите прав субъектов предпринимательской деятельности и других направлений прокурорского надзора [3, с. 2].

Существенная роль в закупочном механизме отведена органам, контролирующим деятельность по размещению заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд, без проверки деятельности которых, органам прокуратуры невозможно сформировать целостную картину состояния законности в сфере закупок.

Такие органы оценивают роль всех участников государственной (муниципальной) закупки товаров для государственных (муниципальных) нужд, анализируют поставленный товар (работу, услугу), его качество, комплектность, практичность; делают выводы о достижении (не достижении) целей поставки товаров, эффективности направления бюджетных средств [1, с. 17].

Система таких органов представлена:

- уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими контроль в сфере закупок,

- Федеральной антимонопольной службой, Федеральной службой по оборонному заказу (контролирующей закупки по государственному оборонному заказу);

- органами контроля, созданными на уровне субъектов Федерации. В большинстве своем функциями контроля в сфере закупок наделяются уже существующие органы власти (финансовые, экономические управления (министерства, отделы));

- государственными заказчиками, органами, осуществляющими организацию финансирования исполнения контрактных обязательств по закупкам.

Отдельно стоит остановиться на полномочиях Федеральной антимонопольной службы. По мнению Бегтина И. В., ФАС фактически контролирует не только закупки федеральной исполнительной власти, но и закупки Федерального собрания, Прокуратуры и всей судебной система. Аналогичная ситуация на региональном уровне. [3, с. 21]. Бегтин утверждает, что это приводит к неэффективности и превращению пространства страны в единую экспериментальную площадку для отработки законов по госзакупкам [3, с. 22].

Особенность российской регулирования и контроля над госзаказом в том, что те органы, которые занимаются этим, не обладают объективной картиной происходящего. Это происходит из-за собственного непонимания органов, из-за отсутствия запросов на аналитику от первых лиц государства.

Ключевая информация сосредоточена в неконтролируемых государственных информационных системах. Так реестр контрактов еще до недавней поры вело Федеральное казначейство, информация о юридических лицах и предпринимателях находится в базах ЕГРЮЛ и ЕГРИП, данные о недвижимости в реестрах Росимущества и т. д.

Анализ показал, что количество субъектов контроля над организацией закупок достаточно велико. Однако на качество контроля отрицательно влияет низкая квалификация субъектов проверок, а также слабая проработанность законодательства и отсутствие методических рекомендаций.

#### Список литературы

1. Каранатова Л. Г. Государственные закупки и принципы их осуществления. // Российское предпринимательство. 2010. № 2 (2). С. 14–23.
2. Онепышев О., Игонина Н. Организация надзора за исполнением законодательства о закупках товаров (работ, услуг) для государственных (муниципальных) нужд. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://justicemaker.ru/> (дата обращения 11.11.2012).
3. Бегтин И. В. Не пора ли провести настоящую реформу? // ГОСЗАКАЗ: управление, размещение, обеспечение. 2012. № 28. С. 20–27.

*В. Ю. Никитин, В. А. Костин*

## ПОНЯТИЕ И ПРИРОДА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Обновление экономики и инновационное развитие России является одной из приоритетных задач. Роль государства в модернизации экономики заключается не только в финансировании за счет бюджетных средств, но и в привлечении частного капитала на условиях государственно-частного партнерства, которое позволяет объединить ресурсы и распределить риски между публичной и частной сферами в реализации общественно-важных проектов. Взаимодействие государства и негосударственных структур жизненно необходимо [1, с. 80–85]. Так, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, разработанной Минэкономразвития России, развитие институтов государственно-частного партнерства определяется в качестве стратегического направления.

За последнее время государством создан ряд предпосылок для развития государственно-частного партнерства. Однако до сих пор нет четкого представления о том, каким оно должно быть и в каких организационно-правовых формах может осуществляться. На данный момент понятие государственно-частного партнерства законодательно не установлено на федеральном уровне – оно лишь упоминается в некоторых нормативно-правовых актах (например, в Бюджетном кодексе РФ). Однако в таких документах не раскрыто, что под ним понимается. В основном преобладают упрощенные взгляды на государственно-частное партнерство как на форму привлечения денежных средств, с одной стороны, государства, а с другой стороны, коммерческих структур для решения главным образом экономических задач. Фактически государственно-частное партнерство уже давно применяется в России, но формы партнерства не урегулированы в достаточной и систематизированной форме [2, с. 40–44].

Так, в настоящее время среди исследователей-экономистов сформировалось понимание государственно-частного партнерства как формы участия бизнеса в решении проблем общегосударственного масштаба преимущественно за счет бюджетных средств.

Под государственно-частным партнерством можно понимать долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество публичного и частного партнеров, направленное на реализацию проектов партнерства в целях достижения задач социально-экономического развития публично-правовых образований, повышения уровня доступности и качества публичных услуг. Такое сотрудничество достигается посредством разделения рисков и привлечения частных ресурсов.

В качестве публичного партнера в понятие государственно-частном партнерстве могут выступать действующие самостоятельно или совместно Российская Федерация, субъекты РФ и муниципальные образования в лице

уполномоченного органа власти. Кроме того, на стороне публичного партнера сможет выступать уполномоченное юридическое лицо. Частным партнером, в свою очередь, как правило выступает российское или иностранное юридическое лицо, а также их объединения, являющиеся стороной соглашения.

Основные проблемы, существующие в сфере государственно-частного партнерства, заключаются в невозможности принятия на себя обязательств органами государственного, муниципального управления в рамках соответствующих контрактов за пределами того, что у них на сегодняшний день определяется лимитом бюджетных средств, а также дорогостоящее выполнение начальных условий контрактов и др. [3, с. 295–298]. На законодательном уровне не установлен перечень гарантий для субъектов государственно-частного партнерства, в первую очередь для частного сектора экономики, малого бизнеса.

Проблема государственно-частного партнерства напрямую связана и с бюджетным законодательством, с гарантией и защитой капиталовложений, произведенных обеими сторонами партнерства, несением финансовых рисков и распределением расходов. Существует также проблема законодательного обеспечения для частного сектора возможности гибко оперировать выделенными средствами, в т. ч. для их увеличения в результате коммерческой деятельности. Правовое регулирование государственно-частного партнерства в Российской Федерации недостаточно привлекательно и для иностранных инвестиций [4, с. 21–26].

Существующие в российском законодательстве модели сотрудничества можно сгруппировать по некоторым признакам. Есть группа партнерств, которые возникают в публично-правовой сфере, партнерства – в социальной сфере (так называемое социальное партнерство) и партнерства в экономической сфере. Анализ федерального законодательства указывает, что партнерства органов власти и юридических лиц в публично-правовой сфере могут возникать как по общим, так и по отдельным вопросам отраслевого управления. Социальное партнерство может возникать, если речь идет о необходимости защиты социальных и трудовых прав граждан. Экономические партнерства могут возникать в форме проектного финансирования с участием государственных финансовых средств или без их участия [5, с. 3–9].

Представляется полезным изучение зарубежного опыта нормативно-правового регулирования государственно-частного партнерства, в первую очередь опыта Европейского союза, в странах которого данный вид партнерства служит эффективным средством реализации инновационной и инвестиционной политики, укрепления экономики, расширения инфраструктуры, реализации масштабных социальных проектов.

#### Список литературы

1. Белицкая А. В. Правовое регулирование государственно-частного партнерства. Монография. М.: Статут, 2012.

2. Денисов П. А. Соглашение о разделе продукции как форма государственно-частного партнерства // *Налоги*. 2012. № 3. С. 40–44.
3. Беспалая Н.В. Государственно-частное партнерство как инновационный подход к осуществлению управленческих функций в вертикально интегрированной системе государственного управления // *Общество и право*. 2011. № 3. С. 295 - 298.
4. Крохина Ю. А. Проблемы налогового регулирования государственно-частного партнерства в инновационной сфере // *Финансовое право*. 2012. № 2. С. 21– 26.
5. Хатаева М. А., Цирин А. М. Законодательство о государственно-частном партнерстве в Российской Федерации: проблемы, тенденции, перспективы // *Журнал российского права*. 2008. № 10.

*А. А. Нужина<sup>1</sup>*

## ПРОБЛЕМА КАЧЕСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В РОССИИ

Организация деятельности медицинских учреждений приобретает особую значимость на современном этапе развития российского здравоохранения. Уровень медицинской помощи и доступность ее для населения в значительной мере зависят непосредственно от деятельности учреждений здравоохранения. В России управленческие проблемы находят свое отражение во всех предлагаемых для обсуждения концепциях и программах реформы системы здравоохранения.

Конституция Российской Федерации гласит: «Каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений» [1]. Расширенное толкование данной статьи позволяет говорить и о том, что граждане России вправе рассчитывать на качественные медицинские услуги.

Под понятием качества следует понимать совокупность свойств продукции, обуславливающих ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с ее назначением. Качество определяется мерой соответствия товаров, работ, услуг условиям и требованиям стандартов, договоров, контрактов, запросов потребителей [2]. Таким образом, речь идет о том, что медицинские услуги, оказываемые гражданам России, должны соответствовать установленным нормативными актами нормам и запросам потребителей. Однако в последнее время качество обслуживания населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения часто оценивается как весьма низкое. Об этом свидетельствуют результаты со-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Комелькова Ю. В.

циологических исследований. Так, например, по данным ВЦИОМ, в 2010 г. только 4 % россиян были довольны качеством медицинского обслуживания, 28 % – скорее довольны, чем нет [3]. То есть 68 % граждан России не удовлетворены качеством оказания услуг в сфере здравоохранения. Неоднократно на проблемы здравоохранения обращали свое внимание политики, чиновники, квалифицированные кадры здравоохранения [4, 5].

В 2010 г. 23 % россиян оценивали свое здоровье как слабое [3]. В Пермском крае в 2010 г. из 2641 тыс. человек (общая численность населения края) различные болезни перенесли 2460,6 тыс. чел. [6, 7]. При этом численность врачей, больничных учреждений и других основных показателей здравоохранения в Пермском крае с 2007 по 2010 гг. продолжает неуклонно снижаться. Например, численность врачей в 2009 г. составляла 14 720 человек, а в 2010 г. снизилась до 14 285 человек [8].

В настоящее время необходима модернизация и повышение эффективности здравоохранения исходя из главного приоритета – сохранение и укрепление здоровья человека. В этой связи возрастает значимость системы здравоохранения как важного компонента обеспечения здоровья населения. Здравоохранение как социальный институт, воздействуя на формирование и эффективное использование человеческого капитала, может выступать в качестве социальной предпосылки экономического роста, фактора обеспечения конкурентоспособной экономики страны на мировом рынке.

Российской системе здравоохранения необходимы структурные преобразования. Эти изменения должны коснуться практически всех сфер, как принятие политических решений, особенностей формирования бюджетов всех уровней в условиях приоритетности задач охраны здоровья населения, так и создание новой нормативно-правовой базы деятельности учреждений здравоохранения в условиях рыночной экономики. Уже сейчас заявляется, и вполне обоснованно, что приоритетным в системе здравоохранения должны стать профилактические мероприятия по снижению заболеваемости и смертности населения, угроз возникновения эпидемий.

#### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. Ст.41 // СПС «КонсультантПлюс».
2. ГОСТ 15467-79 Управление качеством продукции. Основные понятия. Термины и определения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.complexdoc.ru/lib/%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A2%2015467-79> (дата обращения 20.01.2013).
3. Всего 4 % россиян довольны качеством медобслуживания [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=266&uid=13868> (дата обращения 20.01.2013)
4. Депутатская фракция ЛДПР обсудила с врачами проблемы здравоохранения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://permmost.ru/lentatop/lentahot/9926> (дата обращения 20.01.2013).



5. Новый глава Пермского края Виктор Басаргин объявил о своих приоритетах в развитии региона. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.dayperm.ru/node/35823> (дата обращения 20.01.2013).
6. Численность населения / Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [permstat.gks.ru/digital/region1/DocLib/01.doc](http://permstat.gks.ru/digital/region1/DocLib/01.doc) (дата обращения 20.01.2013).
7. Заболеваемость населения основными классами болезней в 2005–2010 гг. / Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [permstat.gks.ru/digital/region13/DocLib/07.doc](http://permstat.gks.ru/digital/region13/DocLib/07.doc) (дата обращения 20.01.2013).
8. Основные показатели здравоохранения / Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [permstat.gks.ru/digital/region13/DocLib/01.doc](http://permstat.gks.ru/digital/region13/DocLib/01.doc) (дата обращения 20.01.2013).

*А. С. Овсянникова*

## ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Создание высокоэффективной государственной службы, рассматриваемой в органической связи со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления российской государственности, повышения авторитета и действенности власти. Сегодня для государственного строительства формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных служащих, способных обеспечить эффективность и безупречность работы органов государственной власти, является одной из важнейших задач.

Кто же такие государственные служащие? Государственные служащие – это граждане Российской Федерации в возрасте не моложе 18 лет, владеющие государственным языком, имеющие профессиональное образование и исполняющие обязанности по государственной должности за денежное вознаграждение.

Государственный служащий должен обладать следующими качествами: компетентностью, организаторскими способностями, четкостью и дисциплинированностью, умением анализировать, проявлять политическую и социальную эрудицию, творческий подход, коммуникабельность, объективность, корректность, порядочность, сопротивляемость стрессам и разочарованиям.

Этика государственной службы как один из видов профессиональной этики представляет собой кодекс поведения, предписывающий определен-

ный тип человеческих взаимоотношений оптимальный для исполнения государственными служащими их профессиональной деятельности.

Одним из фундаментальных принципов этики госслужбы и важнейшим компонентом нравственной оценки деятельности чиновника является принцип: "Справедливость есть основа государственного строя".

Государственный служащий, осуществляя служебные функции, обязан руководствоваться моральным принципом бескорыстности, независимости и неподкупности, согласовывая свои собственные интересы с общественными. Это является неперенным условием его служебной деятельности.

Основу нравственной оценки деятельности государственных служащих составляют принципы законности, справедливости, гуманизма. Нарушение этих принципов ведет за собой проявления бюрократизма, произвола, несправедливости и безнравственности.

К личности служащего государственная служба предъявляет разнообразные требования в зависимости от занимаемой должности, характера и содержания выполняемой им работы. Это довольно широкий набор нравственных качеств, норм и принципов морали, из которых складывается нравственная культура и этический уровень служащего.

Профессиональный этический облик государственной службы составляют общечеловеческие и специфические качества. Так, плодотворная служба требует в процессе общения между служащими наличия отношений взаимной честности и правдивости. Это одна из основных норм профессиональной этики государственного служащего.

Для государственного служащего совершенно недопустимы чрезмерная самоуверенность, нетерпимость по отношению к сослуживцам, подчиненным и посетителям. Каждый госслужащий должен отличаться и подлинной искренностью – важнейшим моральным качеством, характеризующим личность и ее поступки.

Не менее важное место в характере госслужащего занимает корректность в обращении. Это выражение таких внутренних личных качеств, как самообладание, выдержка, уравновешенность. В самых различных ситуациях корректность способствует достижению лучшего взаимопонимания, контакта с людьми, с которыми приходится решать разные вопросы.

В силу того, что деятельность государственного служащего связана с активным общением с людьми, ему необходимо создать себе такой имидж, чтобы с ним было приятно общаться, находиться рядом. Это достигается с помощью доброжелательности, приветливости и оптимистичности.

Однако положительный образ государственного служащего складывается не только из умения обращаться с людьми, но и из внешнего облика, речи, манеры поведения в целом. Аккуратно, с чувством достоинства и без лишней броскости одетые служащие внушают больше доверия, чем одетые кое-как или, напротив, одетые слишком броско. Внешность служащего – это «внешняя оболочка» его имиджа, причем одежда составляет

90 % всего того, что люди видят перед собой, когда смотрят на человека. В любом учреждении существуют определённые, более или менее строгие стандарты одежды для служащих. В некоторых организациях введена нестрогая униформа (например, у служащих авиакомпаний, банков, налоговых инспекций, некоторых крупных фирм). Унифицированная форма одежды воспринимается как социальный знак, этикетный признак, несущий информацию о социальной роли ее носителя и задающий определенный тип поведения.

Прежде всего одежда служащего должна соответствовать основному назначению его деятельности – быть функционально целесообразной, удобной для работы, не отвлекать внимания ни самого работника, ни окружающих от дела. Ее строгость, опрятность и элегантность должны символизировать надежность, стабильность, значимость и культуру государственной службы. Следование этим правилам в сочетании с приятными манерами и приветливой улыбкой - одно из важных требований профессиональной культуры служащего.

Таким образом, чтобы государственные органы власти могли не только оптимально работать в ситуации столь быстрых перемен, но и эффективно влиять на эти перемены, необходимо большее внимание уделять такому важному внутреннему ресурсу организации, как кадровый потенциал.

#### Список литературы

1. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие. М.: Данисов и К, 2005. 280 с.
2. Бабинцев В. П. Региональная система развития кадров государственной и муниципальной службы // Образовательная политика. 2006. №4. С. 13–15.
3. Иванов В. В. Государственное управление: Справочное пособие. 2-е изд., доп. М.: Инфра, 2006. 718 с.
4. Гришковец А. А. Правовое регулирование государственной службы в Российской Федерации: учебный курс. М.: Дело и Сервис, 2003. 464 с.

*О. А. Овчинникова, Л. И. Воронина*

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОНИТОРИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ОРГАНА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Сегодня одним из важнейших критериев цивилизации XXI века является высокий уровень развития культуры. Его характеризуют наличие эффективно работающей инфраструктуры института культуры и механизмов, обеспечивающих сохранение и обогащение национального и мирового культурного наследия.

Образовательные учреждения культуры дополнительного образования детей – один из элементов такового института. Миссия этого типа образовательного учреждения – развитие мотивации личности к познанию и

творчеству, которое осуществляется через реализацию дополнительных образовательных программ и услуг в интересах личности, общества, а в конечном итоге и государства.

Контроль за качеством образовательных программ и услуг осуществляется разными методами, среди которых особое внимание современными управленцами уделяется мониторингу. Непосредственно исследованием особенностей мониторинга в местном самоуправлении занимаются не многие авторы, например, Ю. С. Зайцев [2, с. 103], О. Бельгинская [1, с. 35–42]. Такой аспект как совершенствование мониторинга в деятельности управления культуры администрации органа местного самоуправления, практически не изучен.

Мониторинг как технология наблюдения за состоянием и изменением объектов управления постоянно совершенствуется, а перечень объектов мониторинга расширяется: это политические, экономические, социальные, экологические, научно-технические и другие явления.

Несомненно, что мониторинг существенно дополнил традиционную функцию управления, контроль. Применение мониторинга позволяет управленцам наблюдать за объектом на основе установленных показателей (индикаторов); определять степень отклонения фактически полученных данных от предусмотренных; проводить диагностику с целью выявления состояния организации, выявлять причины появления проблем в управлении. И самое главное, появляются основания принятия оперативных, своевременных управленческих решений, а также регулярной текущей корректировки целей и показателей. Перечисленные функции можно отнести к общим функциям мониторинга, которые осуществляются практически всеми органами местного самоуправления, имеющими на это полномочия.

Рассмотрим функции мониторинга, которые осуществляет управление культуры. Это, безусловно, соблюдение действующего законодательства. Далее это целевое использование средств, полученных учреждениями дополнительного образования в виде субсидий на иные цели, а также выполнение утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, состояние кредиторской задолженности и муниципального имущества.

Выполнение перечисленных функций мониторинга требует от служащих управления культуры, например, в Ленинском районе Екатеринбурга, и профессионализма, и определенных затрат рабочего времени. Количество объектов мониторинга значительное: это двадцать два учреждения дополнительного образования детей.

Применение мониторинга как технологии и совокупности функций должно обеспечить объективное информационное сопровождение эффективного управления на всех уровнях и направлениях деятельности учреждений. Но в любой практической, в том числе и управленческой деятельности под влиянием различных факторов возникают проблемы. Таковые

проблемы есть и в деятельности управления культуры. Это несвоевременное представление информации руководителями учреждений культуры, как следствие, сокращение сроков обработки информации, необъективность и низкое качество полученной информации. Далее, это некомпетентность исполнителей: в данном случае, как в учреждениях культуры, так и в управлении культуры. Серьезным фактором, ограничивающим эффективность проведения мониторинга, являются законодательные ограничения в получении информации (только по перечисленным показателям). Действие указанного фактора влечет за собой последующие ограничения: при проведении мониторинга используются количественные методы сбора информации, в основном статический метод. Степень удовлетворенности детей и родителей услугами учреждений, оценка отношений между педагогами и детьми и другие показатели, которые можно получить только с помощью качественных методов, остаются неизвестными.

Аутсорсинг или возможность передачи проведения мониторинга другим организациям (в форме муниципального заказа) практически не используется. Последствия в данном случае возникают серьезные: низкое качество полученной информации влечет необъективность в оценке деятельности учреждений, к тому же часто принимаются неэффективные управленческие решения. В данном примере четко прослеживаются системные нарушения, создающие отрицательный синергетический эффект.

Есть ли способы решения выявленных проблем? Да, один из таких способов – это решение технических вопросов, сопряженных с мониторингом. В частности, необходима организация и обеспечение работы портала сайтов учреждений, что позволит напрямую собирать информацию по определенным показателям и оценивать ее. Далее, по нашему мнению, нужно целевое финансирование на проведение мониторинга сторонними организациями, имеющими для этого профессиональные компетенции, что позволит повысить качество мониторинга.

Учитывая недостаточную подготовку кадров, необходимо начать подбор кадров, в функции которых будет входить именно проведение мониторинга. Для закрепления специалистов с данным функционалом (по сути аналитиков) и привлечения наиболее способных необходима система трудовой мотивации. И, конечно же, необходима организация систематического обучения специалистов-аналитиков, а также обмен опытом по данному направлению.

Анализ существующих программ повышения квалификации муниципальных служащих позволяет сделать вывод о том, что программы имеют общий характер, без учета конкретных функций и отраслевой специфики. Программа повышения квалификации «Аналитическая работа в деятельности работников учреждений культуры» (72 часа) для работников учреждений культуры могла бы восполнить этот дефицит.

И в данном случае предполагается оценка результата с учетом синергетического эффекта: важно как количество специалистов учреждений культуры, прошедших повышение квалификации по разработанной программе, так и количество специалистов, которые внедряют технологии и методы организации мониторинга.

Список литературы

1. Бельгинская О. Система критериев, показателей социально-экономического развития муниципального образования // Муниципальная власть. 2007. № 6. С. 35–42.
2. Зайцева Ю. С. Городской барометр : система мониторинга социально-экономического развития муниципальных образований. М.: Фонд «Институт экономики города», 2007. 103 с.

*А. Т. Петросян*

## ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Возрастающая мобильность населения в эпоху глобализации значительно повысила значение фактора миграции в мировой экономике и международных отношениях. В современных условиях миграция порождает множество проблем, требующих согласования усилий практически всех государств и выработки глобальных подходов к их решению. Заметная в последний период интенсификация международного диалога по миграции отражает попытки усилить глобальный вектор в ее регулировании и объединить усилия по противостоянию негативным тенденциям в развитии миграционных процессов. Миграции населения, особенно трудовая, роль которой в мировом развитии неуклонно возрастает, становится одним из основных факторов международной экономики. По данным МОМ в настоящее время в мире насчитывается около 150 миллионов иммигрантов, беженцев, легальных мигрантов и нелегально работающих за границей, причем около половины их численности сосредотачивается в Западной Европе.

Особенности современных мировых рынков труда состоят [3, с. 38] в росте масштабов международной трудовой миграции и разнонаправленности основных потоков миграции рабочей силы. Это миграция в развитые страны из развивающихся стран; перекрестная трудовая миграция в рамках развитых стран мира; трудовая миграция между развивающимися странами; миграция высококвалифицированных кадров из развитых в развивающиеся страны. Миграция приобретает транснациональный характер. Она переносит экономические и политические проблемы из одной страны в другую.

Международная миграция высококвалифицированных кадров получила название «утечки мозгов». Формы утечки мозгов различны [2, с. 37]: непосредственная эмиграция – выезд на постоянное местожительство; вы-

езд за рубеж на контрактной основе; наем на работу ученых и специалистов иностранными компаниями, совместными предприятиями с иностранным участием, находящимися на территории страны-донора; полная аренда зарубежной фирмой научного центра, учреждения страны-донора. В этом случае фундаментальные и прикладные исследования осуществляются по программе зарубежной фирмы и в ее интересах.

Лидерство в конкуренции за преимущественное обладание интеллектом как носителем и генератором современных научных знаний и высоких технологий принадлежит США.

Исходя из вышесказанного, в целом можно отметить следующие тенденции складывающиеся на мировом рынке труда:

- рынок международной рабочей силы сужается из-за наплыва работников из стран Восточной Европы и республик бывшего СССР;
- повышается входной барьер проникновения на международный рынок рабочей силы;
- усиливается конкуренция между продавцами рабочей силы;
- продолжает существовать дискриминация мигрантов;
- активизируется деятельность профсоюзов, стремящихся отстаивать интересы отечественной рабочей силы.

Организация по Экономическому Сотрудничеству и Развитию (OECD) отметила в своем докладе следующие основные миграционные тренды последних лет:

1. Рост количества беженцев и трудовых мигрантов, стремящихся в процветающие страны, включая страны – кандидаты (Чехию, Венгрию, Польшу);

2. Постепенное превращение стран Центральной и Восточной Европы из транзитных в страны приема; введение ими пограничного режима с транзитными странами; введение зон свободной торговли (особенно в приграничных территориях, в частном секторе, что способствовало увеличению занятости иностранцев);

3. Смена эмиграции на временную миграцию, увеличение миграционного обмена между странами Центральной Европы;

4. Рост нелегальной миграции и борьба с ней. Основным направлением борьбы с нелегальной миграцией является: сотрудничество со странами исхода. Оно предусматривает общий контроль границ (распространение информации между странами о миграционной ситуации); связи с агентствами по рекрутменту трудовых мигрантов; меры по интеграции мигрантов;

5. Существенные послабления в возможностях трудоустройства в западноевропейских странах для стран-кандидатов.

Анализ миграционных процессов и миграционной политики западноевропейских стран показывает, что до начала 70-х годов политика набора «гостевых рабочих» на временной основе работала успешно. Требова-

ния рынка труда и политика в отношении миграции соответствовали друг другу, что способствовало нормальному развитию экономики этих стран.

После нефтяного кризиса 70-х гг. XX века, несмотря на то, что все страны заморозили прием иностранных рабочих, в страны исхода вернулась только половина. Уже вразрез с политикой западноевропейских государств и требованиями экономики росла численность иностранцев за счет воссоединения семей. Страны приема в течение 20 лет упорно старались не замечать возникновения и становления так называемых «новых меньшинств».

В 90-х годах XX века, когда демографические процессы и требования рынка труда вошли в противоречие с запретительной миграционной политикой западноевропейских правительств, последняя стала пересматриваться в сторону более дифференцированного, избирательного подхода к разным категориям стран и видам специальностей. Возросла роль «новых меньшинств»: государства были вынуждены признать, что закрывать глаза на проблемы иностранцев – не значит решить их. Объективный процесс роста доли населения «новых меньшинств» со своей миграционной сетью дает основание думать, что запретительные меры будут малоэффективны. Европа нуждается в рабочей силе, в основном неквалифицированной, сезонной, для специфичных отраслей, и рынок труда диктует свои правила. Поскольку легальная миграция более предпочтительна, чем нелегальная (даже с точки зрения получения налогов), страны Евросоюза в настоящее время находятся в процессе мучительного поиска золотой середины между разрешительными и ограничительными мерами миграционного контроля.

Международная миграция, однако, стала не только мощным инструментом перераспределения мировых трудовых ресурсов, но и сферой, которая генерирует тенденции, осложняющие межгосударственные отношения и внутреннюю ситуацию во многих странах. Интенсивность людских потоков, пересекающих государственные границы, нарастает не только вследствие трудовой миграции, но также за счет вынужденного переселения, вызванного политической нестабильностью и конфликтами.

Прогрессирующая нелегальная миграция способствует формированию криминальных сетей, занимающихся контрабандной транспортировкой людей и работоторговлей. Уже сейчас, по самым скромным оценкам, численность нелегальных мигрантов в развитых странах превышает 10 млн человек [1, с. 78]. Одновременно растут и масштабы нарушений прав мигрантов (прежде всего детей и женщин), еще более усиливается напряженность миграционной ситуации. Неурегулированность многих вопросов, связанных с правовой защитой мигрантов, повышает уровень социального неравенства в трудовых отношениях, обеспечении доступа к услугам образования, здравоохранения и др. Международная миграция приводит к серьезному дисбалансу численности населения между странами в отдельных регионах. Сфера миграции чутко реагирует на все катаклизмы и кризисы международной и общественной жизни.



### Список литературы

1. Куценко Т. И. Нелегальная миграция и незаконная занятость иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ // Нелегальная иммиграция / Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. 2009. № 9. С.78.
2. Некипелов А. Уровень общественного благосостояния: подходы к оценке. // Российский экономический журнал. 2010. № 7. С. 37.
2. Рязанцев С. В. Влияние миграции на социально-экономическое развитие Европы: современные тенденции. Ставрополь. 2009. 108 с.

*А. А. Пицало*

### УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИМ РЫНКОМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Электроэнергетика – одна из ведущих отраслей российской экономики, на долю которой приходится около 10 % национального ВВП. Являясь жизненно важной и необходимой как для социальных объектов, так и промышленных предприятий, сфера электроэнергетики представляет собой стратегический ресурс страны.

Принципы и направления изменения российского электроэнергетического рынка вписываются в международную стратегию стратегия реформ в этой сфере и заключаются в либерализации электроэнергетических рынков – переходе от закрытого монопольного к открытому конкурентному рынку энергии и мощности. Либерализация предполагает снижение роли государства в управлении электроэнергетикой; сокращение сферы малоэффективного государственного регулирования естественных монополий; предоставление потребителю электроэнергии права свободного выбора поставщика и др.

В условиях реструктуризации закрытого электроэнергетического рынка России осуществлён переход к принципиальной модели открытого конкурентного электроэнергетического рынка. Переход к такой модели обусловил формирование рыночных отношений и как следствие создание конкурентной среды для участников рынка. В результате либерализации электроэнергетического рынка России увеличилось число участников и их состав.

Условно рынок разделился на оптовый и розничный рынки электрической энергии и мощности. Участниками оптового рынка являются крупные производители (ГРЭС, ТЭЦ и др.), крупные покупатели электрической энергии и мощности – сбытовые компании, имеющие статус «Гарантирующего поставщика», а также крупные предприятия, получившие статус субъекта оптового рынка.

К участникам розничного рынка относятся Гарантирующие поставщики, энергосбытовые компании, транспортные сетевые компании, потре-

бители – юридические и физические лица, приобретающие электрическую энергию на розничном рынке.

Однако в настоящее время в системе государственного регулирования электроэнергетическим рынком предпринята новая попытка вернуть ситуацию с электрическими сетями в дореформенный период, когда магистральные и распределительные сети Федеральной сетевой компании и Холдинга Межрегиональных распределительных сетевых компаний соответственно (компаний, подконтрольных государству) находились в управлении одной компании – РАО ЕЭС. Последняя делегировала функции управления дочерним предприятиям. На территории Свердловской области такой компанией было «Свердловэнерго». Для этого предполагается переименовать Холдинг МРСК в ОАО «Российские сети», а ФСК перевести в подчинение на один уровень с дочерними региональными МРСК. Реструктуризацию планируется закончить в 2014 году.

Как меняется ситуация в организации регионального энергетического рынка? С 2007 года в Свердловской области на основании Постановления Правительства РФ №861 от 27.12.2004 г. в электросетевом сегменте рынка электроэнергии установлен единый «котловой» тариф на оказание услуг по передаче электрической энергии и мощности. Переход к такой системе обязал потребителей, принадлежащих к одной группе, оплачивать услуги сетевых организаций, соответствующего субъекта РФ, по единому тарифу. Это изменение привело к созданию модели рынка, при которой существует одна электросетевая компания, предоставляющая услуги по передаче электрической энергии – «держатель котла». Иными словами Компания является единственным предприятием, к которому обращаются Гарантирующие поставщики, Энергосбытовые компании и потребители для «заказа» услуги. Все прочие организации, также осуществляющие сетевую деятельность, предоставляют соответствующие услуги только «держателю котла».

Энергетический рынок Свердловской области, как и любая формальная организация, имеет свои недостатки. Они выражаются в проблемах, с которыми сталкиваются участники рынка, а также региональные и муниципальные власти. Основными проблемами можно назвать долги за поставленный энергоресурс и проблема «последней мили». «Последняя миля» является видом перекрестного субсидирования, когда крупные потребители, присоединенные непосредственно к магистральным сетям ФСК, оплачивают еще и тариф распределительных сетей МРСК, которым отданы в аренду части сетевых мощностей ФСК. Данный механизм сбалансирования тарифов позволяет сдерживать рост тарифов для населения.

Проблема с платежами выражается в низкой платежеспособности организаций сферы ЖКХ и уже существующих многомиллиардных долгах. В ситуации с «последней милей» наиболее всего страдают предприятия, которым приходится платить за энергоресурс в разы больше чем оно сто-

ит. На такие предприятия накладывается большая социальная нагрузка, за счёт них тариф для населения имеет «сдержанный» размер. Однако расторжение таких договоров приведёт для населения к двойному росту тарифа, а для сетевой компании приведет к миллиардным потерям выручки.

Наряду с такими региональными проблемами, решение которых находится в совместном ведении органов государственного и муниципального управления и предприятий электроэнергетического рынка, существуют проблемы собственно «хозяйственные» – проблемы одного предприятия, решаемые им самим. К ним можно отнести платежеспособности Контрагентов, учёт энергоресурсов, коммерческие потери, проблема значительного физического износа основных фондов и отставание в сфере технического совершенствования используемого оборудования и многое другое.

Каждая проблема требует к себе отдельного специализированного подхода, в результате разрешения ситуации полученный опыт можно будет распространить или использовать при повторении проблемной ситуации, что экономит время, а главное средства. Для примера можно рассмотреть проблему сетевой компании по сбору данных приборов коммерческого учёта и ситуации, когда отсутствует информация о количестве и уровне напряжения переданной электрической энергии, а также составе конечных потребителей имеющих непосредственное потребление к электрическим сетям «Иных владельцев сетей». Было установлено, что от данных негативных ситуаций предприятие ежемесячно несёт убытки в размере более двадцати миллионов рублей. Издержки компании были оценены на уровне около четырёх миллионов рублей. Высокая сложность энергетического бизнеса, его структуры порождает большое количество рисков в самых разных его аспектах.

Для решения проблемы нами был разработан превентивный проект, выявляющий наиболее вероятные организационные риски и представляющий пакет антирисковых мероприятий. Создание превентивной системы, включающей анализ реализованного риска, мероприятия по минимизации вероятности наступления и негативного влияния событий, а также предотвращению негативных последствий обеспечивает непрерывность передачи электроэнергии, и, как следствие, снижение аварийности в электрических сетях, гарантии достижения стратегических целей и поддержание эффективности бизнеса. К перспективным направлениям развития регионального энергетического рынка можно отнести: улучшение платежеспособности потребителей электроэнергии, создание «комфортного климата» для потребителей, что включает в себя удобство расчётов, низкая стоимость электроэнергии, стабильность тарифов, прозрачность взаимоотношений и другое. Для предприятий «энергетической инфраструктуры» – это решение проблемы «последней мили», стабильность нормативно-правовых актов, прозрачность деятельности всех участников, исключение вероятности вмешательства государства в деятельность предприятий, переход на альтернативные и экологически чистые способы получения энергоресурсов и многое другое.

*Н. М. Поздняков*

## ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ФАКТОРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА В ПРАКТИКЕ ОТДЕЛА СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ

По глубокому убеждению автора статьи, применение современных методов оценки труда государственных гражданских служащих в заключительный период административной реформы приобретает особое значение. Проведение таких оценок накануне аттестации, в процессе выборов руководителя, при формировании резерва кадров на выдвижение, а также в текущих перестановках в кадровом составе играет важную роль в обеспечении открытости государственной службы. В Российской Федерации основным нормативным документом, регулирующим вопросы мотивации и стимулирования государственных служащих является Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

Представляется, что система мотивации труда государственных служащих обязательно должна учитывать особенности их трудовой деятельности, так как госслужащего существенно отличается от труда персонала других форм собственности, он обладает определенной спецификой, в том числе и отраслевой. Отраслевые особенности прохождения государственной гражданской службы судебными приставами как должностными лицами, на которых Федеральным законом «О судебных приставах» [2] возлагаются задачи по обеспечению установленного порядка деятельности судов, а также по исполнению судебных актов и актов других органов, предусмотренных законодательством, помимо вышеупомянутого закона, урегулированы Указами Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» [3], от 13.10.2004 № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации» [4], от 13.10.2004 № 1316 «Вопросы Федеральной службы судебных приставов» [5] судебные приставы являются работниками Федеральной службы судебных приставов (ФССП России)».

В этой связи, в сфере исполнительного производства, в силу сложившейся практики и отраслевых особенностей правового регулирования, складываются специфические особенности и факторы мотивации труда государственных гражданских служащих (судебных приставов).

Многолетний стаж службы автора настоящей статьи в Отделе судебных приставов по городу Сургуту УФССП по ХМАО – Югре Управления Федеральной службы судебных приставов по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югры (далее – Отдел), а также как личный опыт общения как с государственными гражданскими служащими, так и с представителями кадровых служб системы Федеральной службы судебных приставов показывает, что денежное содержание гражданского служащего Отде-

ла состоит из двух частей: месячного денежного содержания гражданского служащего (месячный оклад в соответствии с замещаемой должностью и месячный оклад в соответствии с присвоенным классным чином) и часть, формируемая из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Размер вознаграждения судебного пристава – государственного гражданского служащего зависит от уровня занимаемой должности, квалификации, выслуги лет, но не зависит от фактических результатов его деятельности, от общего социально-экономического развития страны (региона), допускает равное вознаграждение за неравный труд, то есть несправедливость. Существующая в Отделе система премирования также не связана с результатами. В фонде оплаты труда Отдела предусмотрены премиальные выплаты, удельный вес которых относительно невелик в структуре денежного содержания государственных гражданских служащих и которые используются лишь как средство повышения размера оплаты труда.

Такая система оплаты труда, по нашему мнению, снижает общую мотивацию, а также стимулирующую роль заработной платы, является одним из серьезных факторов демотивации, который оказывает ключевое влияние на лояльность сотрудников. Между тем, положения статьи 50 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» дают возможность изменить существующий порядок, усилить стимулирующую роль заработной платы, так как предусматривают, что по отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда гражданских служащих, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности». Иными словами, данная норма Закона расширяет возможности стимулирования определенных групп и категорий должностей гражданских служащих, позволяет ввести новые принципы организации оплаты труда, усилить зависимость уровня оплаты труда от результативности действия.

Представляется, в отношении государственных гражданских служащих системы Федеральной службы судебных приставов наиболее оптимальным будет регулирование процесса особого порядка оплаты труда в зависимости от занимаемой должности. Премии можно использовать для надбавки за эффективность работы специалистов. Вместе с тем, мотивирующее воздействие материального стимулирования гражданских служащих системы Федеральной службы судебных приставов возрастает, когда система оплаты связана с конкретными рабочими результатами. Деньги являются сильным мотиватором, если служащий считает оплату своего труда справедливой и видит связь между результатами и оплатой. В настоящее время, выше оплачивается труд сотрудников, имеющих большой стаж работы в данной организации, нежели тех, кто лучше работает. Надбавки за выслугу лет стимулируют не качественный труд судебных приставов, а продолжительную работу на государственной службе. На практи-

ке, в условиях недостатка квалифицированных кадров, старения аппарата, в Отделе особенно остро стоит проблема мотивации труда судебных приставов самого трудоспособного возраста (до 45 лет), а привлечение способных, профессионально подготовленных кадров для службы в ФСПП становится все более проблематичным. Эти процессы усугубляются ежегодными преобразованиями, что приводит к большой текучести работников аппарата.

#### Список литературы

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Российская газета. 2004. 31 июля. № 162.
2. О судебных приставах: Федеральный закон от 21.07.1997 N 118-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Российская газета. 1997. 5 августа. № 149.
3. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 // Российская газета. 2004. 12 марта. № 50.
4. Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 13.10.2004 № 1313// Российская газета. 2004. 19 октября. № 230.
5. Вопросы Федеральной службы судебных приставов» судебные приставы являются работниками Федеральной службы судебных приставов (ФССП России): Указ Президента Российской Федерации от 13.10.2004 № 1316 // Российская газета. 2004. 19 октября. № 230.

*М. И. Пьянкова*<sup>1</sup>

#### СОЦИАЛЬНЫЙ СОСТАВ ДЕПУТАТСКОГО КОРПУСА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Управление по взаимодействию с органами местного самоуправления Законодательного собрания Пермского края в рамках семинаров для представительных органов различных муниципальных образований, проведенных зимой–летом 2012 года, проводило анкетирование. В данной работе анкеты стали источником для изучения социального состава депутатского корпуса муниципальных образований Пермского края. Данные анкеты хранятся в текущем архиве Управления по взаимодействию с органами местного самоуправления Законодательного собрания Пермского края.

В современном российском обществе депутаты являются одними из самых ярких и заметных социальных фигур, представителей власти. Однако, несмотря на столь активное обсуждение депутатов и их деятельности, социальный образ депутата остается еще недостаточно изученным, осо-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Нечаев М. Г.

бенно муниципальных образований. Следует отметить, что в Пермском крае нет подобных исследований, что делает данную работу актуальной.

Анкетирование было проведено в 6 ассоциациях муниципальных образований:

- 1) «Верхнекамье»: Соликамский, Усольский, Красновишерский, Чердынский муниципальные районы;
- 2) «Союз»: Александровский, Гремяченский, Губахинский, Кизеловский, Горнозаводский, Лысьвенский, Чусовской муниципальные районы;
- 3) «Юг»: Еловский, Осинский, Чайковский муниципальные районы;
- 4) «Запад»: Верещагинский, Ильинский, Карагайский, Сивинский, Краснокамский, Нытвенский, Оханский муниципальные районы;
- 5) «Парма»: Гайнский, Кочевский, Косинский муниципальные районы;
- 6) «Согласие»: Октябрьский, Чернушинский, Ординский, Березовский, Кишертский, Суксунский, Уинский, Куединский, Добрянский, Кунгурский, Пермский муниципальные районы.

Всего было опрошено 579 депутатов представительных органов, что составляет 71,3 % от общего количества участников семинара (812 участников). В анкете были представлены вопросы о возрасте, поле, образовании, депутатском стаже, сфере основной деятельности и их должности, другие вопросы, которые не были включены в данное исследование, так как их направленность касается оценки проводимых семинаров. В дальнейшем эти анкеты были нами анализированы и получены следующие результаты:

На первый вопрос, касающийся пола депутатов, были получены следующие данные: 95 % опрошенных являются мужчинами, 5 % – женщинами. Далее рассмотрим возрастной состав депутатов (табл. 1).

Таблица 1

Возрастной состав депутатов муниципальных образований Пермского края

Возраст	Число депутатов	
	чел.	%
От 18 до 20 лет	32	4,7
От 21 до 30 лет	214	31,5
От 31 до 40 лет	141	20,8
От 41 до 50 лет	45	6,6
От 51 до 60 лет	29	4,3
Старше 60 лет	17	2,5

Одним из важных вопросов для изучения социального образа депутатов муниципальных образований является вопрос о их образовании (табл. 2).

Таблица 2

## Образование депутатов муниципальных образований Пермского края

Образование	Число депутатов	
	чел.	%
Средние	33	5,7
Среднее специальное	183	31,6
Неполное высшее	23	4,0
Высшее	340	58,7

На основе данных таблицы 2 мы видим, что более 50 % депутатов имеют высшее образование, почти треть – среднее специальное. К сожалению, анкета не предусматривала выявление профиля полученного образования, что, безусловно, могло бы обогатить наше представление об образе депутата. Также важную роль в характеристике депутатской деятельности имеет стаж работы депутатов в сфере муниципального управления (табл. 3).

Таблица 3

## Стаж работы в должности депутата

Стаж	Число депутатов	
	чел.	%
До 1 года	48	8,3
2-5 лет	271	46,8
6-10 лет	150	25,9
11-15 лет	20	3,4
16-20 лет	13	2,2
Свыше 20 лет	13	2,2

Данные таблицы 3 показывают, что стаж работы в сфере муниципального управления у половины депутатов незначительный, более 50 % – менее 5 лет, лишь около 8 % депутатов имеют стаж свыше 10 лет. Рассмотрим сферу деятельности, в которой работают депутаты муниципальных образований помимо муниципального управления (табл. 4).

Таблица 4

## Сфера основной деятельности депутатов муниципальных образований Пермского края

Сфера деятельности	Число депутатов	
	чел.	%
Муниципальное или государственное управление	181	31,3
Промышленности, лесное хозяйство	20	3,5
Сельское хозяйство	38	6,6
Добыча полезных ископаемых	3	0,5
Строительство, связь	31	5,4
Торговля, бытовые услуги	33	5,7
Коммунальное хозяйство	22	3,8
Здравоохранение, образование	168	29,0
Военная служба	4	0,7
Общественные, политические организации	11	1,9
Другое	67	11,6



В разделе «Другое» были приведены такие ответы, как «пенсионер», «домохозяйка», «работник СМИ» и проч. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что 60,3 % депутатов заняты в бюджетных сферах.

Далее, рассмотрим, какую должность занимают депутаты муниципальных образований (табл. 5). В разделе «Другое» были приведены такие ответы, как «пенсионеры», «домохозяйки», «безработные». Около половины депутатов, а именно 37,5 % депутатов являются руководителями различных предприятий.

Таблица 5

Должность депутатов муниципальных образований Пермского края

Должность	Число депутатов	
	чел.	%
Руководитель базового предприятия	71	12,3
Руководитель подразделения крупного предприятия	79	13,6
Руководитель малого предприятия	67	11,6
Специалист	160	27,6
Служащий, рабочий	95	16,4
Другое	89	15,4

Недостатками данных анкет является их анонимность, в них не уточняется конкретное муниципальное образование, что позволило бы сделать исследование более узким. Проанализировав все полученные данные, складывается среднестатистический образ депутата: мужчина, возраст от 21 до 30 лет, имеющий высшее образование, с депутатским опытом работы от 2 лет, работающий в сфере муниципального и государственного управления, и занимающий должность «специалист». Так же не стоит забывать, что 5 % от общего числа депутатов – это женщины. У части опрошенных, а именно у 41,3 %, нет высшего образования. Депутатский опыт работы у 7,5 % депутатов составляет больше 10 лет, а двадцатилетний опыт есть только у 2,2 % депутатов, что говорит об обновлении кадров. Депутаты в возрасте от 18 до 22 лет оставляют 4,7 % от общего числа. Данное исследование показывает, что социальный состав депутатского корпуса муниципальных образований Пермского края не однороден, он включает в себя различных представителей, что говорит об определенном волеизъявлении населения.

*В. В. Пяткова, Я. Ю. Старцев*

РЕГУЛИРОВАНИЕ СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Государственная служба, по мнению А. В. Облонского [1, с. 7], в обозримом будущем останется одним из главных институтов государства, поэтому знания различных аспектов ее построения и функционирования

необходимы. В конституции Российской Федерации [2] нет конкретного регламента госслужбы, но присутствует целый ряд положений, закладывающих ее основы.

Рассматривая законодательство о госслужбе, по значению после Конституции стоят федеральные законы. На верхней ступени стоит базовый Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 5 июля 1995 г. в редакции Федерального закона № 35-ФЗ 1999 г. [3] (ныне утратившем силу), устанавливающий правовые основы как самой госслужбы, так и положения ее служащих. Данный закон являлся базовым, т. е. содержал основы всех иных законодательных актов по этой проблематике, но в отличие от Конституции РФ он еще и регулировал весь комплекс наиболее существенных проблем государственной службы изнутри [1, с. 95].

Правовое регулирование должностной организации гражданской службы, содержащееся в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [4], является слишком лаконичным и непоследовательным: отсутствуют понятие должности, характеристика ее правового статуса, правила учреждения и ликвидации должностей [5, с. 14].

Указы и распоряжения Президента также регулируют организацию госслужбы, кроме этого регулируются вопросы управления ею; вопросы повышения квалификации, переподготовки и стажировки госслужащих; финансирования; дисциплины и др.

Из числа «организационных» [1, с. 98] наиболее важным можно считать Указ от 6 сентября 1996 г. «О первоочередных мерах по улучшению работы с кадрами в системе государственной службы и реализации Федерального закона» [6]. Указ выделяется среди прочих многосторонностью, системностью подхода и утверждает обширный план мероприятий по организации госслужбы.

Принципиальное значение для организации госслужбы имели два указа Президента – № 32 [7] и № 33 [8] от 11 января 1995 г., которыми он утвердил сводный перечень наименований государственных должностей и Реестр государственных должностей федеральных государственных служащих. Данные указы стали основополагающими и для приема на госслужбу, и для продвижения по ней [1, с. 99].

В научной литературе справедливо отмечается, что давно назрела потребность как в серьезном научном анализе основных норм действующего законодательства, так и в разработке фундаментальных основ теории ее правового регулирования [2, с. 18].

В результате правотворческой практики последних лет в законодательстве о федеральной государственной службе накопилось значительное количество противоречий, нестыковок и пробелов. Серьезным недостатком является использование большого количества подзаконных правовых актов, но, несмотря на значительный объем действующего законодательст-

ва о федеральной государственной службе (более 100), в нем не решены важнейшие задачи ее правового регулирования:

- не определена законодательная компетенция Российской Федерации и ее субъектов;
- не раскрыт базовый принцип организации государственной службы – принцип служения государству;
- не рассмотрена взаимосвязь между различными видами государственной службы;
- не созданы правовые и социально-экономические гарантии для государственных служащих;
- не сформулирована система управления государственной службой.

Все эти общие недостатки действующего правового регулирования федеральной государственной службы можно и нужно преодолеть [1, с. 98].

#### Список литературы

1. Оболонский А. В. Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособие. 2-е изд. М.: Дело, 2000.
2. Конституция Российской Федерации : [принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г.]. М. : Юристъ, 2001.
3. Об основах государственной службы Российской Федерации : федер. закон РФ от 5 июля 1995 г. в ред. № 35-ФЗ 1999 г. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2004/07/31/gossluzhba-dok.html/> (дата обращения: 10.10.2012).
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2004/07/31/gossluzhba-dok.html/> (дата обращения: 07.10.2012).
5. Козбаненко В. А. Публично-правовая природа статуса гражданских и муниципальных служащих: общее и особенное // Конституционное и муниципальное право. М., 2003. № 3.
6. О первоочередных мерах по улучшению работы с кадрами в системе государственной службы и реализации Федерального закона: Указ Президента РФ от 6 сентября 1996 г. № 900 (в ред. от 27 июля 2011 г.). Доступ из информационно-правового портала «Гарант».
7. О государственных должностях Российской Федерации: Указ Президента РФ от 11 января 1995 г. № 32 (с изм. от 12 июля 2012 г.). Доступ из информационно-правового портала «Гарант».
8. О реестре государственных должностей федеральных государственных служащих: Указ Президента РФ от 11 января 1995 г. № 33 (в ред. от 26 ноября 2001 г., с изм. от 11 октября 2004 г.). Доступ из информационно-правового портала «Гарант».

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: МЕЖДУ ПОЛИТИЧЕСКОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РАЦИОНАЛЬНОСТЬЮ

Научные дискуссии о сути социальной политики ведутся как в экономической, так и в политической плоскости. В эмпирическом исследовании предпринята попытка изучить содержание социальной политики на примере Ленинского муниципального района Московской области и выявить зависимость отношения населения к местным властям от их действий в области социальной сферы; иными словами – в духе инкрементализма – обеспечивается ли социальной политикой лояльность населения муниципальной власти. Под социальной сферой в данном случае подразумеваются: здравоохранение, образование, культура, системы социального обеспечения и социальной защиты населения, жилищно-коммунальное хозяйство.

В исследовании использовались методы кейс-стади и анкетирование жителей, проживающих на территории Ленинского муниципального района. Также был проведен традиционный анализ документов, таких, как бюджет района, сводный доклад Московской области «О результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, городских округов и муниципальных районов Московской области за 2010 год» и отчет главы Ленинского муниципального района Московской области по итогам работы администрации за 2011 год и задачах социально-экономического развития на текущий год.

Социальная сфера – один из важнейших приоритетов муниципального управления, обычно на ее финансирование уходит около 80–90 % муниципального бюджета. Ленинский район не является исключением. Новые места в детских садах, ремонт и строительство дошкольных учреждений, решение проблем системы здравоохранения, а также физической культуры и спорта. Все, что волнует горожан, нашло свое отражение в бюджете администрации Ленинского муниципального района [1]. Расходы на социальную сферу районного бюджета составили более 2 млрд рублей, или 47 % расходов бюджета – это расходы на образование, 30 % (1,3 млрд рублей) – расходы на здравоохранение. Это уже почти 80 % районного бюджета [2].

Анализ локальных нормативно-правовых актов с 2010 по 2012 г. показал, что в Ленинском районе

- в сфере социальной поддержке и защиты полностью были выполнены федеральных и областных социальных гарантий, осуществлены на 100 % выплаты и льготы;
- в сфере дошкольного образования задача обеспечения его доступности стала приоритетной, уменьшились очереди в детские сады;
- в сфере ЖКХ увеличились расходы бюджета;
- в области здравоохранения основной целью работы остается повышение доступности и качества медицинской помощи населению.

В то же время, в феврале 2012 года, мы провели анкетирование жителей, чтобы изучить отношение населения к различным аспектам муниципальной социальной политики. В настоящее время большинство опрошенных жителей Ленинского района не удовлетворены качеством предоставляемых услуг в сфере медицины (52 % респондентов; 47,3 % – по данным сводного доклада Московской области за 2010 год, удовлетворены предоставляемыми услугами в сфере медицины), образования (48 % опрошенного населения, частично удовлетворены; по данным сводного доклада Московской области 41,4 % – удовлетворены) и ЖКХ (40 % опрошенного населения на территории Ленинского муниципального района в 2012 году – частично удовлетворены предоставляемыми услугами; по данным сводного доклада Московской области «О результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, городских округов и муниципальных районов Московской области за 2010 год» – 71,8 % населения, удовлетворены предоставляемыми услугами). Большинство опрошенного населения – 64 % – не довольны деятельностью муниципальных органов, а также уровнем информационной открытостью.

За последние два года в различных сферах уже наблюдается положительная динамика, но в некоторых еще сохраняются последствия воздействия кризиса. В целом, не смотря на имеющиеся минусы, жители активно поддерживают проводимую муниципальную политику в их населенных пунктах (61 % опрошенного населения; по данным сводного доклада Московской области «О результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, городских округов и муниципальных районов Московской области за 2010 год» – 45,4 %) [3].

Таким образом, на примере Ленинского района Московской области мы видим, что отношение населения к местной власти напрямую зависит от содержания муниципальной социальной политики, т.е. инкрементализм может служить объяснительной моделью в изучении социальной сферы локального уровня. Поскольку отношение населения к муниципальной политике в целом положительное, то мы можем констатировать, что местная власть легитимна, а муниципальное управление эффективно.

#### Список литературы

1. Устав Ленинского муниципального района Московской области (Утвержден решением Совета депутатов муниципального образования "Ленинский район" Московской области от 24 июня 2005 г. № 6/20).
2. Решение Ленинского муниципального района МО от 27.12.2011 № 2/52 «О бюджете муниципального образования "Ленинский муниципальный район Московской области " на 2012 год».
3. Сводный доклад Московской области «О результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, городских округов и муниципальных районов Московской области за 2010 год».

Д. Д. Савакова<sup>1</sup>

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЛОГОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ)

Основным финансовым планом муниципальных образований (далее – МО) является местный бюджет. Муниципальная финансовая политика разделяется на два основных направления: повышение эффективности управления доходами и повышение эффективности управления расходами местных бюджетов. Данное исследование посвящено анализу источников налоговых доходов, способствующих укреплению финансовой базы МО в Пермском крае.

Для того чтобы составить полную картину налоговых ресурсов МО, необходимо рассмотреть их структуру в разрезе сравнения различных видов МО. На основании бюджетов городского округа Пермь, Кунгурского муниципального района и Комсомольского сельского поселения (входящего в состав Кунгурского района) за 2012 г. были проанализированы доходные части данных их бюджетов. Построим диаграмму, где в процентном соотношении указано распределение основных видов дохода (рис. 1).

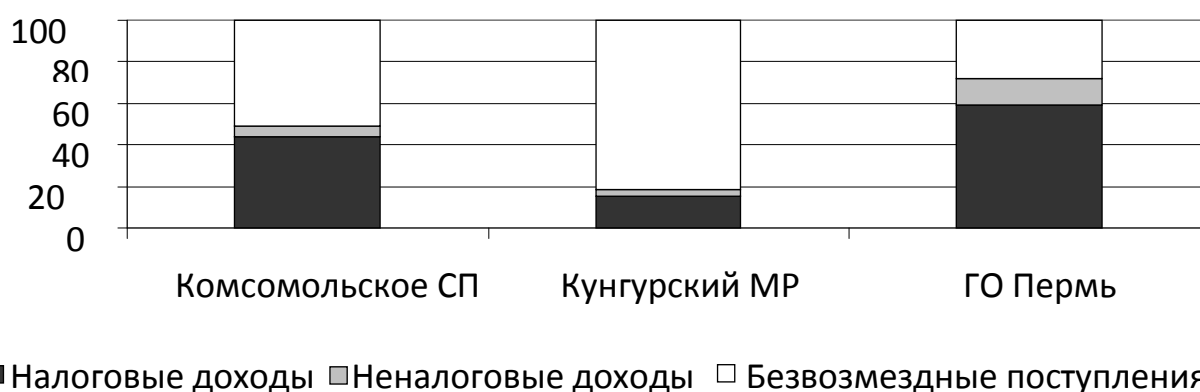


Рис. 1. Структура доходов местных бюджетов 2012., %

Как видно из рис. 1, около 50 % денежных поступлений в бюджеты городских округов и поселений осуществляются за счет налоговых. Однако если мы будем говорить о структуре доходной части поселения, то в данном случае весомую роль играют и безвозмездные поступления.

Это говорит о дотационности МО второго уровня, следовательно, о невозможности муниципалитета самостоятельно обеспечивать реализацию ВМЗ и, соответственно, удовлетворять коллективные потребности населения.

<sup>1</sup> Научный руководитель – Дубровская Ю. В.

Рассмотрим налоговые доходы местного бюджета городского округа Пермь для оценки динамики налоговых поступлений и проанализируем их за последние 5 лет. На основании решений Пермской городской думы за 2007–2011 гг. построим графическое изображение (рис. 2). Как видно из рис. 2, местные налоги составляют треть от всех остальных налоговых поступлений, при этом их денежное значение на протяжении пяти лет находится примерно на одном уровне. Это говорит о слабой политике муниципалитета в области наращивания финансовых средств за счет налоговых поступлений. Одной из мер совершенствования служит составление четкой схемы инвентаризации имущества.

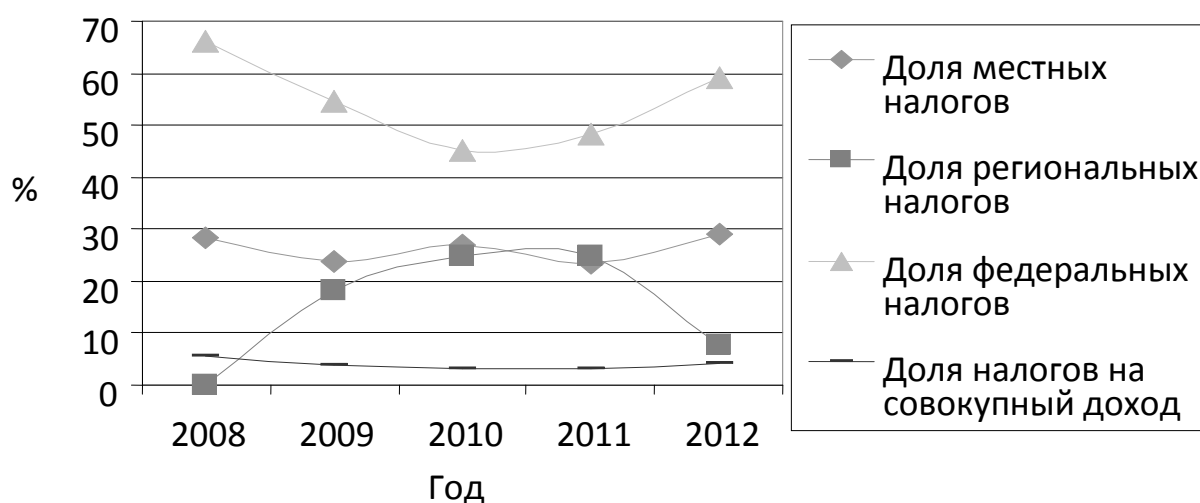


Рис. 2. Распределение налоговых поступлений в структуре местного бюджета г. Перми, %

Принимая во внимание низкую долю налогов на совокупный налог (рис. 2), федеральный законодатель с 2013 г. вводит ряд новшеств в сфере налогового законодательства. В соответствии с Федеральным законом от 25.06.2012 г. № 94-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и отдельные законодательные акты РФ» меняются нормативы специальных налоговых режимов. На основании п. 2–4 статьи 3 данного Закона единый сельскохозяйственный налог будет зачисляться по нормативу 50 % в бюджеты поселений и муниципальных районов и по нормативу 100 % в бюджеты городских округов и муниципальных районов, взимаемый на межселенных территориях.

Помимо этого, для укрепления доходной части бюджетов городских округов и муниципальных районов закон установил зачисление суммы налога, взимаемого в связи с применением патентной системы обложения в соответствующие бюджеты по нормативу 100 % [2]. Вместе с тем будет постепенно происходить замена единого налога на вмененный доход патентной или упрощенной системой налогообложения. Некоторые исследо-

ватели считают, что «подобная перспектива отталкивает огромное количество людей, которые вынуждены работать в «черную», т. е. хоть и рисковать, но не светиться, и таким образом совсем ничего не платить в бюджет» [3, с. 166].

В исследовании был проведен анализ бюджетно-налоговой системы муниципального образования. На основании него можно утверждать, что среди наиболее перспективных методов по достижению самообеспеченности МО является налоговая децентрализация как элемент укрепления финансовой базы. Реализация подобного подхода требует точного расчета налоговой базы и выбора варианта нормативов, достаточных для обеспечения фактически сложившихся расходов [4].

Что касается поселений, где объем налоговых доходов достаточно мал, то в данном случае муниципалитету необходимо создавать условия для создания и развития малого бизнеса, оказывать поддержку гражданам в области приобретения имущества. Кроме того, для усиления роли местных налогов в доходной части бюджетов поселений возможно введение местного налога на недвижимость, при условии установлении системы вычетов в целях сохранения налогового бремени в отношении малообеспеченных граждан.

#### Список литературы

1. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» ст.1, п.2. // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Федеральный закон от 26 июня 2012 г. №94-ФЗ «О внесении изменений в часть первую и вторую Налогового кодекса РФ и отдельные законодательные акты РФ», ст. 3, п. 3, пп. в и п. 4, п.п. б. // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Брызгалин А. В., Щербакова Е. С. Упрощенная система обложения на основе патента: общие положения, проблемы и перспективы. // Налоги и финансовое право. 2010. № 2. С. 156–167.
4. Российское местное самоуправление: итоги муниципальной реформы 2003-2008 гг. Аналитический доклад Института современного развития. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iocenter.ru/ru/programs/doc/3928> (дата обращения 28.01.2013).

*Л. Л. Сарычева, Т. Е. Зерчанинова*

### ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации является важнейшей составляющей процесса выработки и реализации региональной политики, действенным усло-



вием повышения эффективности бюджетных расходов и инструментом федеральной адресной поддержки регионов. Система оценки эффективности является гибким инструментом управления и совершенствуется с учетом актуальных требований социально-экономического развития.

Указом Президента Российской Федерации от 28 июня 2007 года № 825 был утвержден перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ, включающий 43 критерия такой оценки. Данные показатели характеризуют экономическое положение в субъекте РФ, уровень жизни населения, ситуацию в образовании, здравоохранении, жилищно-коммунальной сфере, дорожном хозяйстве, развитие малого бизнеса, сельского хозяйства, отношения населения и власти и т. д. [1].

В 2010 году было решено усовершенствовать деятельность органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов в области энергосбережения. В связи с этим расширен перечень показателей для оценки деятельности региональных властей. Учитываются, в частности, энергоемкость валового регионального продукта, удельная величина потребления ресурсов, доля расходов бюджета на реализацию программы по энергосбережению [2]. В 2011 году впервые была проведена оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сферах энергосбережения и повышения энергетической эффективности, охраны окружающей среды.

По итогам 2011 года Министерством регионального развития Российской Федерации был подготовлен Доклад об эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В этом Докладе проведена комплексная оценка по достигнутому уровню и динамике эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации за период 2007–2011 годов, которая включает в себя анализ реализации структурных реформ на уровне региона, в том числе внедрения современных инструментов управления, степени оптимизации бюджетной сети и кадрового потенциала и, в конечном счете, отражает влияние деятельности органов исполнительной власти на отдельные параметры, определяющие качество жизни населения региона.

В Докладе произведен расчет доли неэффективных расходов в общем объеме расходов консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации. По сравнению с 2008 годом в 2011 году в Свердловской области зафиксировано снижение доли неэффективных расходов на 40,1 %, рост доли неэффективных расходов наблюдается в 14 регионах: в Ханты - Мансийском АО и Челябинской области более чем на 20 %.

Доля расходов консолидированных региональных бюджетов, формируемых в рамках программ, существенно выросла в 2011 году (на 10,6 п.п.), составив 39,6 %. В 10 регионах значение показателя превышает 70 % (Вла-

дими́рская, Липецкая, Омская, Тюменская области и т. д.). В Свердловской области доля расходов формируемых в рамках программ составила 25 %.

Более чем для половины субъектов Российской Федерации характерны проблемы загрязнения атмосферного воздуха, наибольшие объемы выбросов загрязняющих веществ автотранспортными средствами в 2011 году отмечены в 11 субъектах Российской Федерации, в том числе Свердловская область (0,42 млн т).

По результатам проведенной оценки в целях повышения эффективности системы государственного управления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации даны следующие рекомендации:

- завершить работу по формированию и утверждению единых реестров государственных функций и государственных услуг, осуществляемых (предоставляемых) исполнительными органами государственной власти с целью исключения из них дублирующих, избыточных государственных функций и государственных услуг;

- принять меры по оптимизации численности государственных служащих в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти и процесс передачи полномочий на уровень субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- осуществлять дальнейшее внедрение принципов бюджетирования, ориентированного на результат, и системы оценки эффективности бюджетных расходов, своевременно проводить разработку (доработку) соответствующей нормативной базы и др.

Реализация указанных рекомендаций позволит сократить неэффективные расходы, повысить качество и объемы предоставляемых государственных услуг, высвободить внутренние резервы для повышения заработной платы работников, провести модернизацию структуры управления [3].

#### Список литературы

1. Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 28 июня 2007 г. № 825 (в ред. от 13 мая 2010 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности: Указ Президента Российской Федерации от 13 мая 2010 г. № 579 (в ред. от 14 октября 2012 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Доклад об эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по итогам 2011 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.minregion.ru/upload/documents/2012/11/231112/231112\\_doklad.pdf](http://www.minregion.ru/upload/documents/2012/11/231112/231112_doklad.pdf) (дата обращения 22.01.2013).

*Н. Н. Старцева, А. С. Ваторопин*

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ИВЕНТ-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ ИВЕНТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

Процесс формирования нового профессионального феномена – ивент-деятельности остаётся практически в стороне государственного регулирования, хотя полагаем, что потребность в этом есть и она обусловлена многими причинами.

Во-первых, в России ивент-индустрия интенсивно формируется с начала 90-х годов XX века. Из небольшого направления культурно-досуговой и маркетинговой деятельности ивент развился до масштабов самостоятельного рынка услуг с потенциальной ёмкостью примерно в 700 млн. долл. США [1, с. 8]. Сегодня уже нельзя игнорировать ивент-рынок, поскольку он оказывает огромное влияние на экономику страны (налоговые сборы от деятельности ивент-организаций; развитие региональных, международных экономических отношений посредством организации ивент-мероприятий: выставок, конференций, встреч).

Во-вторых, ивент-деятельность как деятельность по организации событий выполняет общественно-значимые функции: информационную, воспитательную, рекреационную, функцию социализации, адаптации, интеграции, благодаря чему ивент-рынок оказывает значительное влияние на формирование культуры отдельных граждан, государственных и бизнес структур, и поэтому не должен находиться вне поля зрения, как научного сообщества, так и государства.

В-третьих, поскольку ивент-специалисты взаимодействуют с массой людей (при организации событий частного, корпоративного или массового характера) и владеют определёнными управленческими и манипулятивными технологиями, они обладают значительным потенциалом для того, чтобы оказывать влияние практически на любую аудиторию. Именно поэтому рынок ивент-услуг не может игнорироваться государством, а должен находиться под его контролем. В-четвёртых, нельзя игнорировать рынок ивент-услуг только потому, что в него включены специфические общности и группы, для которых ивент-деятельность является профессиональной, служит источником доходов, определяет их трудовую принадлежность и занятость.

Таким образом, государство должно регулировать процесс формирования ивент-деятельности и профессиональной группы ивенторов.

Однако сегодня ивент-деятельность на законодательном уровне практически не определена; большинство ивент-компаний находятся в тени [1, с. 8]; ивент-услуги не занесены в Общероссийский классификатор услуг; попытки развития ивент-образования на базе государственных вузов носят эпизодический характер; профессия ивент-менеджера «размыта»; профессиональная группа ивенторов совершает лишь первые шаги на пути

интеграции профессионального сообщества (организация профессионального образования; интеграция ивенторов на базе профессиональных ассоциаций; попытки сертификации ивент-услуг и ивент-компаний; организация профессиональных конференций, форумов по обмену профессиональным опытом; выпуск профессиональных изданий (журналов, методической литературы, научных статей и пособий), и другое.

Осуществление контролирующих мер со стороны государства (создание стандартов качества услуг, разработка и внедрение образовательных стандартов, определение некоторых видов деятельности и услуг на законодательном уровне) представляется необходимым для обеспечения адекватного функционирования рынка ивент-услуг и всех субъектов, включённых в этот процесс (производитель, потребитель, общественность, государство). Полагаем, что включённость государства в процесс формирования ивент-деятельности позитивно скажется на обеспечении общества качественными услугами по организации свободного времени, что в свою очередь будет способствовать процессам социальной и культурной интеграции и поддержанию стабильности общества.

Список литературы

Российский рынок event-услуг. Выпуск 2. Маркетинговое исследование. М.: Консалтинговая компания «АМИКО», 2010. 66 с.

*О. В. Стулина, Д. В. Вышегородский*

#### ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМОСТЬЮ: ПРОТИВОРЕЧИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУР

Отечественная система государственной регистрации прав на недвижимое имущество представляет собой сложно структурированную систему взаимодействующих органов, учреждений и унитарных предприятий. Не менее сложную систему представляет собой законодательная база, определяющая основы и принципы функционирования данной системы.

На первый взгляд может показаться, что в современном российском законодательстве в данной сфере действует единственный основополагающий нормативный правовой акт – Федеральный закон «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» [1]. Как известно, одним из показателей качества юридической техники закона, его актуальности, практической значимости, возможности реализации является количество вносимых в него изменений. К сожалению, Закон о государственной регистрации по данному показателю не относится к категории качественных нормативных правовых актов: всего за время действия закона (15,5 лет) в него было внесено 57 изменений (в среднем по 3–4 изменения в год). Вместе с тем, отметим, что эта отрицательная характеристика присуща всему национальному законодательству. Безусловно, дина-

мика внесения изменений в основополагающий нормативный правовой акт в той или иной сфере предопределяет динамику изменения взаимных прав и обязанностей государства и общества в области регистрации прав на недвижимое имущество.

С каждым годом в России увеличивается количество судебных решений, отменяющих государственную регистрацию прав на недвижимое имущество и сделок с ним, а также удовлетворенных исков об обжаловании отказов в государственной регистрации прав. Казалось бы, квалифицированные государственные служащие, сдавшие квалификационный экзамен и имеющие опыт работы по специальности не менее трех лет, не могут принимать решения, не соответствующие требованиям действующего законодательства, однако почему же так происходит?

Ответ не может быть односложным, так как проблема противоречия практики государственной регистрации прав на недвижимое имущество и судебной практики заключаются не только в неэффективной организации самого процесса государственной регистрации и в отсутствии единства и системности норм права в сфере государственной регистрации прав, но и в отсутствии взаимодействия, непосредственного сотрудничества государственной гражданской службы и судебной системы в Российской Федерации.

Очень просто данная проблема решена в Германии. Аналогом единого государственного реестра прав в Российской Федерации является поземельная книга Германии. Ведение поземельных книг в ФРГ относится к компетенции участковых судов. Регистрационные действия являются функцией судей и компетентных служащих судов. Деятельность последних регулируется специальным законом, принятым 5 ноября 1969 г. – *Rechtspflegergesetz* – Закон о служащих суда. *Rechtspfleger* – это должностное лицо судебного органа, уполномоченное после соответствующего специального обучения и сдачи выпускного экзамена выполнять судебские функции в сфере внеисковой юрисдикции. Это, как правило, государственные чиновники соответствующего высокого ранга юридической службы, которые независимы в своих решениях, как и судьи [2].

В России на должность государственных регистраторов назначаются работники органа, осуществляющего государственную регистрацию прав, – граждане Российской Федерации, прошедшие специальные курсы, сдавшие квалификационный экзамен и имеющие либо: высшее юридическое образование и опыт работы по юридической специальности не менее чем три года или опыт работы в органе, осуществляющем государственную регистрацию прав, не менее чем два года; иное высшее образование и опыт работы в органе, осуществляющем государственную регистрацию прав, не менее чем три года [1].

В Германии, в отличие от России, государственный регистратор является частью судебной системы, таким образом, невозможно предположить противоречия в практике применения норм права судьями и служащими, ответственными за внесение записей в Поземельную книгу. Во многом бла-

годаря этому в Германии существует законодательная презумпция достоверности записи в поземельной книге, и как следствие там ничтожен процент отмененных в судебном порядке уже внесенных записей в Поземельную книгу. Проблема отсутствия единства и системности норм права, регулирующих данную сферу государственного управления в России, усугубляется противоречивой судебной практикой по решению спорных вопросов государственной регистрации прав. Необходимо отметить, что зарубежный опыт решения актуальных проблем в данной сфере обязательно должен учитываться при разработке таких важных программных документов как План мероприятий «Повышение качества государственных услуг в сфере государственного кадастрового учета недвижимого имущества и государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» [3].

#### Список литературы

1. О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним: Федеральный закон от 21.07.1997 №122-ФЗ (в ред. от 30.12.2012). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Василевская Л. Ю. Регистрация вещных прав на недвижимость в Германии и России: общее и особенное в государственно-правовом регулировании. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.centerbereg.ru/332.html>.
3. План мероприятий («дорожная карта») «Повышение качества государственных услуг в сфере государственного кадастрового учета недвижимого имущества и государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним»: Распоряжение Правительства Российской Федерации №2236 от 01 декабря 2012 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

*В. А. Третьякова, Л. Н. Боронина*

#### ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО БИЗНЕСА

Поддержка малого бизнеса является приоритетным направлением государственной политики многих развитых стран. Это связано с экономической выгодой: появление большого числа фирм ведет к появлению новых рабочих мест, малым предприятием легче управлять в условиях нестабильного курса национальной валюты, они наиболее динамично осваивают новые виды продукции и экономические ниши, развиваются в отраслях, непривлекательных для крупного бизнеса к тому же это приносит реальные деньги в бюджет не только центра, но и регионов.

На сегодняшний день государственная политика поддержки малого бизнеса в России включает многочисленные виды практической деятельности. Целью этой политики является поддержка малых предприятий, которые

не обладают достаточными ресурсами для работы на обычных конкурентных рынках в силу ограниченности финансовых, материально-технических и производственных возможностей. Она включает в себя большое разнообразие программ, направленных на поддержку как начинающих, так и уже существующих субъектов, но по мнению представителей малого бизнеса препятствия для его успешного ведения все же существуют.

В качестве социального препятствия к участию в малом бизнесе можно отнести низкую осведомленность граждан о мерах поддержки. Это следует из аналитического отчета исследования организованного Министерством инвестиций и развития Свердловской области в рамках реализации программы «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в Свердловской области» на 2011–2015 годы». Исследование проводилось с июня по сентябрь 2011 г., в опросе приняли участие 250 предпринимателей, занимающихся бизнесом на территории Свердловской области, подавляющее большинство (87,2 % опрошенных) являются представителями малого бизнеса.

Согласно данным этого исследования, в области неэффективно построена система доведения информации о проводимых программах до субъектов малого бизнеса. Было выявлено, что из 1334 опрошенных владельцев малого бизнеса 8,9 % опрошенных получили информацию о программах поддержки малого бизнеса из СМИ (статьи в журналах и газетах), 18,8 % – из выступлений представителей управления и организаций инфраструктуры на деловых мероприятиях, 16,7 % – из передач на телевидении и радио, 20,6 % – от знакомых, друзей, коллег, партнеров и 34,9 % – из интернет-сайтов, поисковых систем в интернете.

Среди всех опрошенных более половины респондентов не смогли ответить на вопрос о том, какие организации, осуществляющие поддержку предпринимателей. Так же большинство опрошенных предпринимателей (53,6 %) не владеют информацией о том, какие меры поддержки малого и среднего бизнеса реализуют муниципальные фонды. Только 21 % опрошенных граждан знают о том, какие меры поддержки предпринимательства реализуются в области, 62 % респондентов не владеют данной информацией, 17 % – затрудняются ответить.

В связи с этим необходимо активно развивать информационную политику организаций, занимающихся поддержкой предпринимательства, совершенствовать информационное обеспечение программ поддержки малого бизнеса. Более высокая осведомленность жителей области о реализуемых формах поддержки, возможно, будет оказывать положительное влияние на их отношение к предпринимательству и желание заняться данным видом деятельности.

Информационное обеспечение, в широком понимании слова, – это не просто информационные ресурсы: какой бизнес выбрать и где его открыть. Без информации существование бизнеса невозможно.

Для решения данной проблемы была разработана технология информационного обеспечения региональных и муниципальных программ поддержки малого бизнеса. Она состоит из трех этапов: издание печатной продукции, организация рекламы и Организация информационного молодежного конвента «Основы предпринимательства студентам».

В рамках первого этапа создается газета для субъектов малого бизнеса. Данное периодическое издание заочный бизнес-курс, предоставляющий информацию в сфере российского, а также мирового менеджмента и маркетинга; банковская, деловая информация и информация по инвестициям; юридические и бухгалтерские консультации, информация по технологиям и решениям для малого бизнеса, по обучению и образовательным программам; региональным и муниципальным мерам поддержки, финансовой помощи. Так же в издании будут размещены интервью с лицами воспользовавшимися мерами поддержки региональных и муниципальных организаций для малого бизнеса.

Материальное обеспечение выпуска данной газеты будет осуществляться за счет средств вырученных за рекламу, размещаемую в данном печатном издании.

Выпуск методического пособия «Путеводитель начинающему предпринимателю». Данное пособие бесплатно распространяется среди студентов профессиональных учебных заведений, желающих создать собственный бизнес, а также будет доступно в электронном виде. В методическом пособии будут затронуты такие темы, как: предпринимательская деятельность, организационно-правовые формы, осуществления предпринимательской деятельности, государственная регистрация субъектов предпринимательской деятельности, сделки, гражданско-правовые договоры оформление трудовых отношений субъектами предпринимательской деятельности, выбор режима налогообложения, государственная поддержка начинающих предпринимателей.

Второй этап включает в себя реорганизацию сайта муниципального образования. На сайте муниципального образования размещается страничка в помощь предпринимателю, где пошагово разъясняется законодательство и способы регистрации предпринимательской деятельности. Введя персональные данные (которые поступают в базу данных), гражданин получает распечатку всех документов, т. е. шаблоны документов, необходимых для регистрации бизнеса и контактную информацию всех служб предоставляющих услуги и поддержку малому бизнесу, в том числе кредитных учреждений.

Осуществляется информирование представителей малого бизнеса по актуальным вопросам и осуществления предпринимательской деятельности, а также мерам государственной поддержки с использованием средств почтовой, телефонной, электронной связи. Информационная рассылка включает в себя данные: о региональных и муниципальных мерах под-



держки малого бизнеса и организациях оказывающих данную поддержку; о финансовой поддержке: кредитах, микрозаймах, грантах, субсидиях и инвестициях; о состоянии рынка, потенциале и ресурсах его развития; о наличии пустующих производственных площадей, муниципальных конкурсах по аренде, лизинге помещений, вторичном рынке; об оборудовании: новое, лизинг, секонд-хэнд, временная аренда; о комплексных услугах для бизнеса: лизинг, франчайзинг, бизнес-центры, технопарки, промзоны; о технологиях производства и управления: автоматизация производства, технология производства, информатизация, телекоммуникация; о товаропроизводителях, госзаказах, выставках, деловых мероприятиях, информационно-маркетинговых центрах.

Еще одним направлением второго этапа является размещение информации о мерах и организациях оказывающих поддержку малому бизнесу в банках города, отделении налоговой инспекции и пенсионного фонда, в виде информационных объявлений, включающих в себя: информацию об организациях оказывающих поддержку малому бизнесу, с указанием направлений их деятельности и контактной информацией; информацию о финансовой поддержке малого бизнеса; информацию помощи малому бизнесу в приобретении оборудования или взятия в аренду; информация о выставках и ярмарках.

Третий этап – организация информационного молодежного конвента «Основы предпринимательства студентам». Цель данного конвента – распространение знаний по основам ведения предпринимательской деятельности и привлечение студентов профессиональных учебных заведений для работы в малом предпринимательстве. Мероприятие будет включать в себя следующие направления: выступления представителей региональной и местной власти и организаций, оказывающих поддержку начинающему малому бизнесу; выступление представителей малого бизнеса, для передачи опыта; мастер классы по бизнес – планированию; консультирование по регистрации малого бизнеса, налоговой системе, лицензировании и сертификации, бухгалтерского учета.

Таким образом, проведение представленного комплекса мероприятий обеспечит информирование потенциальных и существующих представителей малого бизнеса, за счет чего будет увеличено количество субъектов малого бизнеса, созданы новые рабочие места, увеличатся налоговые поступления в бюджет города, будут развиваться непривлекательные для крупного и среднего бизнеса отрасли.

Технология создана на базе города Нижний Тагил и может транслироваться для реализации в других муниципальных образованиях.

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФОРМ ЗАЕМНОГО ТРУДА

Результаты анализа эволюции рынка труда свидетельствуют о радикальных изменениях в системе занятости. В постиндустриальном обществе происходит смена занятости, основанной на стандартизации ее основных аспектов, дестандартизированной занятостью, совмещающей в себе элементы занятости и безработицы. Появляются гибкие и изменчивые формы взаимодействия субъектов рынка труда, которые по сравнению с традиционными могут быть названы нестандартными.

К нестандартным формам занятости можно, в частности, отнести:

- неполное рабочее время (неполный рабочий день или же неделя);
- разделение рабочего места, при котором на одно рабочее место нанимаются два (или несколько) работника, которые работают поочередно;
- временную работу, ограничивающую трудовые отношения определенным сроком или объемом работ;
- работу «без рабочего места», предполагающую выполнение трудовых обязанностей вне предприятия (на дому, в постоянных разъездах и т.п.);
- работу по совместительству (одновременно у нескольких работодателей), при которой общее рабочее время может как не достигать средней продолжительности рабочей недели, так и значительно превосходить ее;
- самозанятость, подразумевающую, что люди не состоят в каких-либо формальных организациях, а самостоятельно производят товары и услуги;
- неформальную занятость, которая не отражается в официальных документах (или отражается лишь частично), распространяющуюся благодаря тому, что контроль государства над нестандартными формами занятости затруднен.

К нестандартным формам взаимодействия субъектов российского рынка труда можно отнести и формы заемного труда: аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала. Результаты проведенного нами сравнительного анализа форм заемного труда по основным параметрам представлены в табл. 1.

Таблица 1

### Сравнение форм заемного труда по основным параметрам

Параметры	Формы заемного труда		
	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Лизинг персонала
1	2	3	4
Участвующие Стороны	Компания-заказчик ↔ компания-аутсорсер	Компания-заказчик → компания-аутстаффер → работник	Компания-заказчик → компания-исполнитель → персонал

1	2	3	4
Преимущественные сферы использования	Компьютерные сети, маркетинговые исследования, уборка помещений, охрана, бухгалтерия	Производственная сфера, сфера услуг, банки, оптовые и розничные компании	Строительство
Факторы, влияющие на оплату труда привлеченного персонала	Привлечение высококвалифицированных специалистов на более длительный период требует более высокой оплаты труда	Привлечение высококвалифицированных специалистов на более длительный период требует более высокой оплаты труда	Оплата труда привлеченного по договору лизинга персонала несколько ниже персонала, работающего по договору аутсорсинга или аутстаффинга
Возможности самореализации персонала	Высокие	Ограниченные	Ограниченные
Интеграция в корпоративную структуру	Не требует высокого уровня интеграции в корпоративную структуру	Длительный характер отношений требует полного «погружения» в деятельность, цели и задачи предприятия-заказчика	Чем больший период охватывает договор лизинга, тем требуется большая степень вовлеченности в корпоративную структуру
Гарантии и ответственность агентства занятости	Агентство занятости отвечает за функции, переданные компанией-заказчиком	Агентство занятости отвечает за функции, переданные компанией-заказчиком	Агентство занятости гарантирует качество выполнения задач предоставленным персоналом
Гонорар агентства занятости	Отчисления при выполнении оговоренного объема работ в виде абонентского обслуживания	Отчисления при выполнении оговоренного объема работ в виде абонентского обслуживания	Ежемесячные отчисления из заработной платы персонала

Таким образом, различные формы заемного труда различаются по таким параметрам, как участвующие в процессе стороны, сферы использования, возможности самореализации персонала, гарантии и ответственность агентства занятости, интеграция в корпоративную структуру и т. д. На сегодняшний день на рынке труда имеется возможность выбора различных аут-технологий с целью оптимизации использования персонала в деятельности организации. Все они, на наш взгляд, могут рассматриваться в качестве инструментов, направленных на оптимизацию использования персонала в деятельности организации. Однако на уровне потенциальных заказчиков существует практическая потребность в разработке методики, позволяющей оценить эффективность применения предприятием той или иной аут-технологии.

*Г. В. Ушаков*

## ПЕРЕДАЧА ОТДЕЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОЛНОМОЧИЙ КАК МЕТОД СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Передача отдельных государственных полномочий как способ публичного управления развивается постепенно. Во многих субъектах Российской Федерации он пока недооценен. Наиболее широкое распространение он приобретает пока в условиях особых территориальных и демографических особенностей регионов (например, в Ямало-Ненецком автономном округе), а не в силу его эффективности.

Передача отдельных государственных полномочий на исполнение органам местного самоуправления может рассматриваться в качестве эффективного метода совершенствования структур как государственного, так муниципального управления. Этот метод позволяет постепенно осуществить переход от экстенсивного развития системы государственного управления (за счет увеличения численности самих органов государственной власти и работающих в них государственных служащих) к интенсивному развитию на основе компетентной нормативной регламентации административных процедур, с одной стороны, и максимального использования человеческого потенциала исполнителя, с другой.

При таком подходе, условием эффективности передачи отдельных государственных полномочий на исполнение органам местного самоуправления, является такая нормативная формализация административных процедур, входящих в состав конкретных полномочий, которая будет содержать не только инструкции, но сохранять возможность для заполнения этих процедур творческим содержанием; включению в процесс исполнения полномочий не только материальных, но и моральных факторов, на основе, в том числе общечеловеческих ценностей. Это позволит обеспечить формирование дееспособных механизмов контроля (как внутреннего, так и внешнего, как властного, так и общественного) за процессами и результатами публичного управления. И в конечном итоге выведет систему на «саморегуляцию».

При этом управленческий функционал не должен (и не может) передаваться органам местного самоуправления полностью. За субъектом РФ всегда должны оставаться функции контроля за процессом и результатом реализации полномочий, функции материально-технического и финансового обеспечения, государственного планирования и оценки результатов.

Специфические особенности взаимодействия органов власти в рамках передачи отдельных государственных полномочий органам местного самоуправления определяют и особые требования к различным структурным элементам, традиционно формирующим содержание законов о передаче отдельных государственных полномочий.

Законодательство детально не регламентирует порядок осуществления органами местного самоуправления переданных им отдельных государственных полномочий. Однако у субъекта РФ существует право в региональных законах о передаче отдельных государственных полномочий определять права и обязанности органов местного самоуправления. Возможность устанавливать права и вменять обязанности, а также вводить систему оценок – это один из способов государственного управления. Он не только позволяет, но и нуждается во внедрении социальных технологий. Очевидно, что в этом случае критерием формирования и определения объема прав и обязанностей станет эффективность решения определенного круга общественно значимых проблем на уровне местного самоуправления. Эффективность, при этом должна базироваться, именно на достаточно широком (но не безграничном) круге прав. Эффективность должна достигаться не только за счет материальных стимулов, но и моральных.

Следует признать, что административные регламенты (которые представляют из себя скорее «перечень обязанностей»), активно внедряемые в последнее время, по-прежнему на качество оказываемых населению услуг не влияют. Не влияют на качество государственных услуг ни страх увольнения, ни страх наказания за нарушение этих регламентов.

Реализация переданных полномочий подконтрольна государству. Условия и порядок контроля за осуществлением органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий определяются соответственно федеральными законами и законами субъектов РФ. В связи с этим особенно важным становится понимание сути и назначения контроля, без которого построение эффективной системы управления также невозможно. При этом необходимо постоянно учитывать существенное требование Европейской хартии местного самоуправления (ст. 8) о том, что любая форма контроля над органами местного самоуправления должна осуществляться таким образом, чтобы степень вмешательства контролирующего органа была соразмерна значимости интересов, которые эти вмешательства имеют в виду защитить.

*К. Л. Хитрин*

#### К ВОПРОСУ ОБ ОТДЕЛЬНЫХ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЯХ КОДЕКСОВ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Реформирование системы государственной службы Российской Федерации остается в «повестке дня» органов государственной власти. При этом один из акцентов в рамках формирования концептуального образа соответствующих институтов был сделан на вопросах, связанных с системой этического регулирования служебной деятельности.

Начало новому этапу кодификации норм профессиональной служебной этики государственных служащих было положено фактом одобрения Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. [1]. Как установлено в пункте 2 Типового кодекса, данный документ является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Наличие подобной нормы обусловило распространение в органах публичной власти практики разработки этических кодексов путем практически полной рецепции в неизменном виде положений, приведенных в Типовом кодексе.

Тем не менее из массива однородных по своему содержанию документов можно выделить те, авторы которых предприняли попытку в той или иной мере выйти за рамки Типового кодекса. Так, составители Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ямало-Ненецкого автономного округа привели формулировки и раскрыли содержание конкретных принципов служебного поведения гражданских служащих. Принцип лояльности, с точки зрения авторов Кодекса служебного поведения (этики) лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в исполнительных органах государственной власти Мурманской области, реализуется также в следующем требовании: нравственным долгом для государственного служащего в случае его несогласия с политикой, проводимой государством или конкретным государственным органом, где он служит, является уход в отставку [2].

Кодексом этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ямало-Ненецкого автономного округа в сравнении с Типовым кодексом, помимо того, вменяются определенные «дополнительные» требования. Речь идет о том, что гражданский служащий призван, в частности, «исполнять должностные обязанности, проявляя инициативу, творчество и принципиальность» [3].

В рассматриваемом кодексе правила, соотнесенные с этикой поведения гражданских служащих, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, дополнены определенными нормами. Например, в качестве требований сформулированы следующие положения: гражданский служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, должен быть справедливым в оценке работы подчиненных (п. 2.17), при возникновении ситуации, требующей негативной оценки деятельности гражданского служащего, должен высказывать критику в корректной форме (п. 2.18). В Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Сверд-

ловской области подобному сотруднику предписано, в том числе, с пониманием относиться к коллегам, признавая их право иметь собственное профессиональное суждение [4]. Достаточно подробно стратегия действий служащего в случае возникновения конфликтных ситуаций рассмотрена в Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Татарстан [5].

Таким образом, в рамках анализа содержания кодексов этики государственной гражданской службы различных субъектов Российской Федерации выявляются отдельные примеры расширения объема базовых положений, представленных в Типовом кодексе. Подобный подход ассоциируется с проявлением определенных позитивных тенденций: в таком случае конкретный кодекс в действительности становится документом, к которому служащий может обратиться, в том числе, при необходимости выработки этически приемлемой модели поведения в сложной ситуации.

#### Список литературы

1. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)) // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
4. Об утверждении Кодекса служебного поведения (этики) лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в исполнительных органах государственной власти Мурманской области: Постановление Правительства Мурманской области от 25.08.2010 № 373-ПП (ред. от 17.03.2011) // Мурманский Вестник. 2010. № 163.
1. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ямало-Ненецкого автономного округа: Постановление Губернатора ЯНАО от 17.02.2011 № 19-ПГ // Красный Север. 2011. № 8/1.
5. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Свердловской области: Указ Губернатора Свердловской области от 10.03.2011 № 166-УГ // Собрание законодательства Свердловской области. 2011. № 3. С. 220.
6. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Татарстан: Указ Президента РТ от 23.03.2011 № УП-142 // Ведомости Государственного Совета Татарстана. 2011. № 3. С. 278.

*Н. В. Хомякова, А. А. Хомякова*

## ГРАДООБРАЗУЮЩИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА В РЕГИОНЕ

Градообразующие предприятия – наследие советской модели экономики, и можно сказать, что данный тип социально-экономических структур сыграл большую роль в развитии промышленности, освоении территорий СССР, позволил реализовать определенные общественно значимые функции народного хозяйства. Указанные особенности социалистического метода ведения хозяйства привели к тому, что в настоящее время в Российской Федерации из 1097 городов 460 относятся к моногородам, а из 1864 поселков городского типа монопрофильных – не менее 1200 (64,4 %) [1, с. 32]. В таких населенных пунктах проживает свыше 16 млн. человек, т. е. 24 % всего городского населения страны.

Таким образом, градообразующие предприятия являются основой, вокруг которой происходит формирование моногородов. Главная особенность моногородов – их зависимость от состояния и развития основного предприятия (или цепочки технологически связанных предприятий), которое является градообразующим и обуславливает социально-экономическое развитие данного населенного пункта. Эта взаимосвязь выражается в следующих характеристиках:

- на данном предприятии работает до 25 % от общего числа занятых в экономике города;
- предприятие производит более 50 % общегородского объема продукции;
- оно имеет на своем балансе объекты социально-коммунальной сферы и инженерной инфраструктуры, обслуживающей не менее 30 % населения города;
- доля доходов, поступающих от предприятия в бюджет города, составляет свыше 20 % его доходной части [2, с. 17].

Необходимо подчеркнуть особую роль градообразующих предприятий, а как следствие, их высокую социальную ответственность:

- данные предприятия обеспечивают занятость населения;
- формируют доходы большинства семей;
- имеют на своем балансе объекты социально-культурной сферы, жилищно-коммунального хозяйства и инженерной инфраструктуры;
- формируют бюджет города.

Таким образом, в современных условиях возникает значимость региональных мер государственной поддержки градообразующих предприятий. Мы полагаем, среди наиболее эффективных могут быть выделены:

1. Предоставление возвратной и безвозвратной финансовой помощи муниципальным образованиям, имеющим на территории моногорода;



2. Предоставление из региональных бюджетов субсидий на развитие социальной и инженерной инфраструктуры муниципальных образований, имеющих на территории моногорода (в случае, если под моногородом будет пониматься населенный пункт);

3. Развитие государственно-частного партнерства в форме предоставления соответствующих субсидий из бюджетов субъектов Российской Федерации местным бюджетам на софинансирование объектов капитального строительства муниципальной собственности, бюджетные инвестиции в которые осуществляются из местных бюджетов, включая финансирование разработки проектной документации на объекты капитального строительства;

4. Предоставление дотации на обеспечение сбалансированности бюджетов моногородов.

В данной связи можно сделать вывод, что реализация инфраструктурных проектов в моногородах с применением механизмов государственно-частного партнерства способна обеспечить каждому региону экономический рост, привлечение инвестиций, создание новых рабочих мест. В свою очередь, развитая инфраструктура значительно повышает инвестиционную привлекательность региона, создает основу для реализации бизнес-проектов и, как следствие, устойчивого роста доходов населения и региональных бюджетов.

Список литературы

1. Маслова А. Н. Особенности включения градообразующих предприятий России в глобальный экономический обмен. // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия Социальные науки. 2009. № 1. С. 30–34.
2. Неклюдова Т. А. Город – градообразующее предприятие: социально-экономическое взаимодействие. Челябинск: Челябинский государственный университет, 2005.

*Ю. М. Шитицына, Т. Е. Зерчанинова*

#### ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Одним из ключевых моментов реализации административной реформы является проведение мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг.

Система мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг в Свердловской области начала формироваться еще в 2009 году, когда были разработаны и приняты методические рекоменда-

ции по проведению мониторинга качества и доступности предоставления государственных услуг [1].

На их основе все исполнительные органы государственной власти Свердловской области разработали и утвердили программы либо планы мероприятий проведения мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг.

При этом, по проведению такого мониторинга не было предусмотрено регулярной отчетности. Информация представлялась исполнительными органами в основном по отдельным запросам, либо по итогам года. Кроме того, мониторинг проводился по кругу услуг, который определялся самим органом власти [2].

Так, анализ отчетов о результатах проведения мониторинга качества предоставления государственных услуг исполнительными органами государственной власти Свердловской области за 1 полугодие 2012 года, который был проведен в соответствии федеральными рекомендациями, в большинстве случаев показал отсутствие отклонений фактических показателей качества предоставляемых ими госуслуг от нормативных [3].

При этом, необходимо отметить, что мониторинг удовлетворенности граждан качеством предоставления услуг, проведенный Министерством экономического развития Российской Федерации в 2011 году показал, что только 74 % заявителей удовлетворены качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в регионе [4].

Таким образом, анализ представленных отчетов исполнительных органов государственной власти Свердловской области о проведении мониторинга не позволяет сделать вывод об эффективности проведенного мониторинга.

В 2012 году в Свердловской области утвержден перечень индикаторов достижения важнейших целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [5].

В целях организации регулярного внутриведомственного мониторинга качества государственных и муниципальных услуг в Свердловской области, который позволил бы сформировать полную картину о качестве оказываемых органами власти услуг, необходимо внедрение системы мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг в Свердловской области, основанной:

- на регулярной ежеквартальной отчетности исполнительных органов государственной власти Свердловской области по ключевым показателям по всем предоставляемым ими услугам;
- расчете показателей для проведения мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг, установленных с учетом перечня индикаторов достижения важнейших целевых показателей,

утвержденных Указом Президента Российской Федерации № 601, как по государственным, так и по муниципальным услугам.

Таковыми показателями качества являются количество обращений заявителя в орган исполнительной власти для получения одной услуги; среднее время ожидания в очереди при обращении заявителей за услугой; срок предоставления услуги; стоимость получения результатов каждой услуги; количество жалоб заявителей, обусловленных проблемами, возникающими у заявителей при получении государственной услуги.

Таким образом, внедрение системы мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг, основанной на регулярной отчетности органов власти, позволит в оперативном режиме оценивать достижения поставленных целей административной реформы.

При этом, мониторинг качества услуг должен быть налажен исполнительными органами государственной власти Свердловской области в рамках текущей деятельности.

#### Список литературы

1. О методических рекомендациях по проведению мониторинга качества и доступности предоставления государственных услуг: Распоряжение Правительства Свердловской области от 29 сентября 2009 г. № 1025-РП. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Протокол заседания президиума Правительства Свердловской области Правительства Свердловской области по вопросу «О реализации в Свердловской области мероприятий Концепции снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011–2013 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 10 июня 2011 г. № 1021-р от 02.04.2012 г. № 5-ПЗП// Документ не опубликован.
3. Протокол заседания Правительственной комиссии по проведению административной реформы от 20.03.2012 г. № 131 // Документ не опубликован.
4. Мониторинг качества и доступности государственных услуг – 2011. Презентация, представленная в рамках заседания 2012 г. в здании Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/node/50150> (дата обращения: 20.11.2012).
5. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

## О НЕОБХОДИМОСТИ ИЗМЕНЕНИЙ И ТРЕБОВАНИЙ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ МВД РОССИИ

Министерство внутренних дел Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, а также по выработке государственной политики в сфере миграции. В единую централизованную систему МВД России входят: органы внутренних дел, включающие в себя полицию; внутренние войска; организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России.

Основными задачами МВД России являются [1]:

- 1) разработка и реализация государственной политики в сфере внутренних дел, а также разработка государственной политики в сфере миграции;
- 2) нормативно-правовое регулирование в сфере внутренних дел;
- 3) обеспечение защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, противодействие преступности, охрана общественного порядка и собственности, обеспечение общественной безопасности;
- 4) управление органами внутренних дел Российской Федерации и внутренними войсками МВД России;
- 5) обеспечение социальной и правовой защиты сотрудников органов внутренних дел, военнослужащих внутренних войск, федеральных государственных гражданских служащих системы МВД России, а также социально-правовое обеспечение работников системы МВД России, граждан, уволенных со службы в органах внутренних дел и с военной службы, членов их семей, иных лиц, соответствующее обеспечение которых на основании законодательства Российской Федерации возложено на МВД России.

Реализация указанных задач, безусловно, требует от сотрудников высокого уровня профессионализма и компетентности, стрессоустойчивости, оперативности, умения быстро реагировать на изменяющиеся условия и др. Кадровая политика в системе МВД России должна способствовать качественному подбору, развитию, оценке служащих МВД.

Основными принципами осуществления кадровой политики в системе МВД России должны быть:

- законность, гуманность и демократизм;
- научная обоснованность, рациональность и реалистичность;
- плановость, активность и целеустремлённость;
- гласность, обеспечение равного доступа граждан к службе в органах внутренних дел при условии соответствия государственным требованиям;

- подчинённость целям, задачам и интересам оперативно-служебной деятельности полицейских и иных подразделений МВД России;
- системный, комплексный и дифференцированный подход;
- открытость, непрерывность и доступность системы профессиональной подготовки кадров;
- сочетание единоначалия и коллегиальности принятия кадровых решений на всех уровнях управления и последовательность в их реализации;
- сочетание преемственности, опоры на опыт ветеранов органов внутренних дел с периодической обновляемостью кадров;
- социальная справедливость при принятии кадровых решений.

Формирование кадрового состава органов внутренних дел в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органах, подразделениях осуществляется на основе следующих принципов:

- 1) обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел;
- 2) совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел;
- 3) назначение сотрудников органов внутренних дел на должности с учетом уровня их профессиональной подготовки, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств;
- 4) соблюдение последовательности прохождения службы в органах внутренних дел и присвоения специальных званий.

Основными направлениями формирования кадрового состава органов внутренних дел являются: подготовка на плановой основе кадров для замещения должностей в органах внутренних дел; создание условий для профессионального и должностного роста сотрудников органов внутренних дел; оценка результатов служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел путем проведения аттестации.

Реформирование государственной службы, в том числе в системе органов внутренних дел, поставило необходимость психологического обеспечения работы сотрудников органов внутренних дел. Психологическое обеспечение – это система организационных и практических мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, совершенствование работы с личным составом на основе применения психологических технологий, мобилизации психологического потенциала личности каждого сотрудника и служебных (учебных) коллективов.

Во-первых, кадровая политика МВД России должна быть взаимосвязана с реформой МВД и являться ее частью, во-вторых, предусматривать ряд направлений, позволяющий достичь основной цели новой кадровой политики – формирования профессионального состава кадров, сохранения, воспроизводства, укрепления, развития, рационального и эффективного ис-

пользования кадрового потенциала, данные направления должны быть конкретизированы в специальных актах МВД России, и в-третьих, кадровая политика должна рассматриваться как открытая и направленная на совершенствование работы с кадрами в системе правоохранительных органов.

#### Список литературы

1. Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01 марта 2011 г. № 248 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
2. Проект концепции кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (до 2020 года) // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
4. Об утверждении Положения об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел: Приказ МВД РФ от 26 сентября 2006 г. № 770 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

**Секция 2**  
**ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,  
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ,  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

*А. Ю. Андропова, М. В. Бычина<sup>1</sup>*

**ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
ГОРОДА ПЕРМИ. ПОЗИЦИЯ ВЛАСТИ И ОЖИДАНИЯ МОЛОДЕЖИ**

Современной молодежи предстоит жить и действовать в условиях усиления глобальной конкуренции между странами, возрастания роли инноваций и значения человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Решение долгосрочных задач невозможно без конструктивного взаимодействия между поколениями. Именно молодежи предстоит завтра отстаивать позиции нашей страны в мире и именно от ее способностей, возможностей, убеждений будет зависеть достижимость целей, сформулированных в Концепции стратегии социально-экономического развития Перми на период до 2030 года [1] (далее – Концепция) и в Генеральном плане развития города [2].

В изучении обозначенной проблемы были поставлены следующие задачи: 1) обозначить основные направления развития молодежной политики в городе Перми согласно Генеральному плану и стратегии социально-экономического развития Перми до 2030 года; 2) рассмотреть приоритетные направления развития и поддержки молодёжи в нашем городе; 3) подвести основные итоги проведенного пилотного опроса студентов на предмет их ожиданий от деятельности муниципальной власти.

Долгосрочная концепция развития Перми до 2030 года делает главную ставку на развитие молодёжи как на основной интеллектуальный ресурс будущего. В то же время одной из главных проблем нашего города, обозначенных в Стратегии, является отток молодых специалистов, только что окончивших ВУЗ в другие, более крупные города России, а также за границу. Ежегодно мы теряем около 7 000 человек [1]. Также социологи отмечают, что многие молодые люди выражают желание жить в другом городе, некоторые планируют отъезд в ближайшие 2–3 года. Поэтому главная стратегическая цель города до 2030 года – достижение конкурентоспособности в развитии, привлечении и удержании качественного человеческого потенциала.

На данный момент определены два основных направления для реализации этой цели.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Комелькова Ю. В.

1. *Создание условий для удовлетворения базовых потребностей молодёжи – улучшение жилищных условий и качества городской среды.* Для этого разработан Генплан города Перми, предусматривающий повышение качества жизни горожан; оптимизацию градостроительной, земельной и инвестиционной политики; улучшение транспортного обслуживания и экологической ситуации; развития инженерной инфраструктуры; модернизацию производственных территорий.

2. *Увеличение возможностей для самореализации.* Определены следующие направления для развития: образование (создание связей между вузами и предприятиями для дальнейшего трудоустройства молодых специалистов), бизнес (снятие барьеров для входа), культура (воплощение проектов в сфере культуры, проведение различных мероприятий), наука (поддержка талантливых учёных, защита прав интеллектуальной собственности), создание гражданского общества (открытое обсуждение самых острых вопросов, сотрудничество власти с общественными организациями).

Таким образом, вы видим, что властью определены приоритетные направления решения главной задачи – сокращения оттока молодежи из Перми.

Для сопоставления приоритетных направлений, определенных властью, с ожиданиями молодёжи, нами в октябре 2012 г. был проведен пилотный опрос студентов вузов. Вопросы были составлены таким образом, чтобы они отражали основные направления стратегии города. Число респондентов, которые прошли данное тестирование – 178 человек, средний возраст – 20 лет, мужчин – 83, девушек – 95.

Опрос выявил следующее: 65 % опрошенных планирует покинуть город, что доказывает отмеченную в Концепции проблему оттока молодых специалистов. 60 % студентов хотели бы в дальнейшем работать по специальности, но 50 % отмечают, что работу будет найти нелегко, что совпадает с обозначенной в Концепции необходимостью создания связей между вузами и предприятиями города для активизации трудоустройства выпускников; 54 % опрошенных считают, что в поиске работы могут способствовать различные Ярмарки вакансий, что совпадает с планами развития местными властями этого проекта; 58 % опрошенных отметили проблему приобретения жилья в городе. Можно сделать вывод, что направление строительства жилья для молодых семей, студенческих общежитий, также выбрано верно. Печальным фактом явилось то, что 50 % опрошенных ничего не слышали о приоритетных проектах поддержки молодёжи, а участвует в таких проектах всего лишь 3 % молодежи. Только 30 % опрошенных ответили, что эти проекты действительно могут помочь в самореализации молодёжи. Около 48 % затруднились ответить на данный вопрос. Таким образом, стоит отметить низкую информированность студентов о реализации молодёжной политики в городе.



Также мы попросили респондентов высказать свои предположения о том, какие программы и проекты необходимы нашему городу. Самыми популярными из ответов были следующие: 1) создание проектов, помогающих молодым специалистам приобрести жильё на льготных условиях; 2) проекты по трудоустройству выпускников вузов, создание распределительной системы, как в советское время; 3) проекты, помогающие молодёжи заниматься в тренажёрных залах и спортивных секциях за более низкую цену; 4) создание сайта, странички в социальных сетях, которые бы информировали о проводимых молодёжных проектах в Перми; 5) реализация программ, которые бы задержали молодых специалистов в Пермском крае и дали им возможность реализоваться в профессиональном плане.

Подводя итог, стоит отметить, что ожидания молодёжи и направления действий власти в реализации будущей молодёжной политики во многом совпадают. Поэтому, будем надеяться на положительные результаты в будущем.

#### Список литературы

1. Концепция стратегии социально-экономического развития муниципального образования город Пермь до 2030 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://duma.perm.ru/upload/pages/1833/Strateg.pdf> (дата обращения 28.01.2013).
2. Генеральный план Перми. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.permgenplan.ru> (дата обращения 28.01.2013).

*В. С. Бартули<sup>1</sup>*

### ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Актуальным для России является вопрос повышение эффективности управления сферой физической культуры и спорта на региональном и муниципальном уровнях. Это означает более рациональное использование имеющихся возможностей и затрачиваемых ресурсов, усилий для решения важных задач государственного развития.

Физическая культура и спорт – это один из видов человеческой деятельности, направленной на физическое совершенствование как населения в целом, так и каждого отдельного человека; деятельности, оказывающей оздоровительное, воспитательное, политическое и социально-экономическое воздействие на общественное развитие человечества. Конституционно-правовая регламентация отношений в области спорта включает: нормы-декларации и нормы-принципы, закрепляющие публичные приоритеты в области спорта, идеологию отношения государства к спорту; нормы, разграничивающие полномочия

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Комелькова Ю. В.

различных уровней государственной власти, а также органов государственной власти и органов местного самоуправления в области спорта, устанавливающие компетенции указанных органов в области спорта; нормы, закрепляющие конституционные гарантии права на занятие спортом [1]. Согласно п.11 ст. 3 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 4.12.2007 г. № 329-ФЗ к основным принципам законодательства о физической культуре и спорте относится принцип содействия развитию всех видов и составных частей спорта [2]. Вышеуказанные нормативно правовые документы определяют основные нормы и принципы организации и осуществления на территории РФ физической культуры и спорта. В Конституции РФ не закреплено право человека на занятия спортом и физической культурой, и это является существенной недоработкой данного документа.

Целью исследования является анализ и выявление проблем в сфере физической культуры и спорта в Пермском крае.

В Пермском крае в 2010 г. число занимающихся в секциях и группах физкультурно-спортивной направленности по сравнению с 2008–2009 гг. практически не изменилось и составляет 12 %. Аналогичный средний показатель по Приволжскому федеральному округу составляет 13,0 %, по России – 10,7 %. В Пермском крае штатных сотрудников всего 5990, из них ДЮСШ, СДЮСШОР – 1418 [3].

Развитие физической культуры и спорта в Пермском крае сталкивается с целым рядом проблем: отсутствие современных спортивных сооружений в подавляющем большинстве городов и районов области, низкий уровень обеспеченности плоскостными спортивными сооружениями, спортивными залами и бассейнами и большая степень изношенности имеющихся спортивных сооружений региона, эффективной системы подготовки спортсменов высокого класса. Слабо развиваются современные организационные формы физической культуры и спорта, такие как спортивные клубы, общественные движения, автономные учреждения и т.п.

Решение стоящих перед регионом проблем в сфере физической культуры и спорта определяется основной стратегической целью – созданием условий для реализации права граждан на занятия физической культурой и спортом. В долгосрочной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта и здорового образа жизни в Пермском крае на 2011–2015 гг.» были поставлены следующие основные задачи [4].

1. Развитие нормативно-правовой базы управления физической культурой и спортом.

2. Улучшение спортивной материально-технической базы области, включающее в себя, строительство и реконструкцию современных физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений и обеспечение эффективной деятельности спортивных сооружений.

3. Формирование у детей и подростков навыков здорового образа жизни.

4. Внедрение новых форм организации физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в различных возрастных и социально-демографических группах населения.

5. Создание эффективной системы подготовки спортсменов высокого класса.

6. Пропаганда здорового образа жизни.

7. При планировании и разработке политики на региональном уровне, спорт как фактор социо-культурного развития должен рассматриваться наравне с такими областями как воспитание, здоровье, социальные службы, защита природы и другие.

Список литературы

1. Соловьев А. А. Систематизация законодательства о спорте (российский и зарубежный опыт): автореф. дисс. ... доктора юридических наук. Москва, 2011.

2. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

3. Министерство физической культуры и спорта Пермского края. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.sport.permkrai.ru](http://www.sport.permkrai.ru) (дата обращения 20.01.2013).

4. Долгосрочная целевая программа «Развитие физической культуры и спорта и здорового образа жизни в Пермском крае на 2011-2015 годы». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://sport.permkrai.ru/upload/pages/2759/dat\\_1293704176777.pdf](http://sport.permkrai.ru/upload/pages/2759/dat_1293704176777.pdf) (дата обращения 20.01.2013)

*И. А. Белоусова, Л. Н. Боронина*

#### СОЗДАНИЕ МОЛОДЕЖНОГО ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ В ЕКАТЕРИНБУРГЕ

Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом российской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости. Молодые люди характеризуются неустойчивостью, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения, молодежь является достаточно выраженной группой риска. В то же время, в отличие от других социально уязвимых групп, молодые специалисты являются наиболее перспективной категорией рабочей силы. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, они наиболее восприимчивы ко всем изменениям, имеют способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности.

Сегодня работа для молодого специалиста – получение практического профессионального опыта, новых знаний, ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях. Все это помогает молодым специалистам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания высшего учебного заведения, заинтересовать собой работодателя.

Сегодня социальные предприятия для молодых специалистов – реальное явление на молодежном рынке труда. Несмотря на то, что действуют они в различных секторах и отраслях экономики, решаемые ими задачи, дают основание выделить данные предприятия в отдельную категорию.

При создании социальных предприятий приходится преодолевать целый ряд проблем, связанных с неопределенностью их правового статуса. Вместе с тем одной из задач создания данных организаций является выполнение важнейших социальных функций. Организуя подготовку и обучение молодых работников, предприятие как бы включается в реализацию социальной молодежной политики. Поэтому важно создавать и развивать такие механизмы, которые позволили бы молодежи не только зарабатывать, но и учиться новой, интересной профессии, приобретать знания и опыт. Когда молодой специалист приобретет необходимые навыки, сформируется и профессионально, и психологически, он может стать полноценным участником рынка труда.

Применяются разнообразные формы организации рабочих мест для учащихся, такие как создание некоммерческих предприятий и организация социальных производств на базе учебных заведений. Так, для решения данной проблемы был разработан проект по созданию Молодежного Центра Занятости в Муниципальном образовании г. Екатеринбурга.

Молодежный Центр Занятости будет являться юридическим лицом, полное наименование которого – муниципальное учреждение «Молодежный Центр Занятости». Учредителем Молодежного Центра Занятости может выступать Центр Занятости Кировского района города Екатеринбурга.

Целью создания Молодежного Центра Занятости является содействие повышению эффективности в выполнении программ занятости молодежи, посредством оказания информационных, консультационных и иных услуг по трудоустройству, организация профессиональной подготовки, общественных работ, дополнительных рабочих мест, поддержки трудовой инициативы и предпринимательства молодежи.

Молодежный Центр Занятости будет осуществлять следующие функции:

1. Оказание информационных услуг в области трудоустройства;
2. Оказание помощи в подборе работы, ознакомление с характером и условиями труда, уровнем его оплаты;
3. Обеспечение юридической защитой молодежи;

4. Развитие всех форм эффективной занятости молодежи путем создания новых рабочих мест;
5. Поддержка индивидуального труда и молодежного предпринимательства посредством предоставления информационно-методической, юридической, финансовой и материальной помощи;
6. Разработка и создание совместно с городским центром занятости населения рекламных информационно-методических материалов, нормативных документов, сборников по вопросам трудоустройства и обучения молодежи, проведение анализа состояния занятости молодежи, на основании взаимного обмена информацией.

Городской Центр Занятости населения также может выступить в роли информационного и консультационного агента.

Работодатели и учебные заведения являются заинтересованными сторонами. Специалисты Молодежного центра будут собирать информацию у работодателей, а также в администрации и в городском центре занятости. На основе этих результатов молодежь сможет самостоятельно принимать решение о получении той или иной профессии. Учебные заведения на основе прогнозов, составленных специалистами Молодежного Центра Занятости, смогут корректировать свою деятельность, по приему обучающихся на различные специальности.

Молодежный Центр Занятости станет переходом между работодателями и учебными заведениями, он будет способствовать заключению договоров между учебными заведениями и предприятиями, с целью гарантированного прохождения специальной и производственной практики, а также трудоустройства после окончания высшего учебного заведения.

Из этого следует, что создание такого Молодежного Центра Занятости послужит решением проблемы не только трудоустройства молодых специалистов, но и возможно трудоустройства населения города Екатеринбурга в целом.

*А. А. Буйденков, А. Н. Данилов*

#### КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

В условиях модернизации белорусской системы образования приоритетным направлением деятельности любого профессионального учебного заведения, желающего обеспечить себе конкурентоспособное положение на рынке образовательных услуг, становится подготовка высококвалифицированных специалистов. Успешность трудоустройства выпускников вузов является одним из критериев эффективности работы не только системы высшего образования, но и экономики в целом.

Функционирование института высшего образования на сегодняшний день встроено в рыночные отношения сразу двух сфер – образовательной и трудовой. Это выражается в формировании предложений как на рынке образовательных услуг, так и на рынке трудовых ресурсов. Конъюнктура рынка образовательных услуг складывается из спроса непосредственных потребителей образовательной услуги (студентов) и предложения вузов в виде образовательных программ. Конъюнктура же рынка труда складывается из спроса со стороны производства на выпускников и предложений вузов в виде специалистов, освоивших определенную образовательную программу [1, с. 102].

Динамика спроса на специалистов определенного профиля и квалификации в современной Беларуси на рынке труда вступила в противоречие с традиционно сложившейся системой их подготовки, номенклатурой специальностей и специализаций, периодом подготовки определенного специалиста. С точки зрения вуза, востребованность, адаптивность, конкурентоспособность выпускника сводятся к его соответствию требованиям государственных образовательных стандартов, предусмотренных для каждой конкретной специальности. Проблема заключается в том, что они нередко идут вразрез с ожиданиями работодателей, которые нанимают на работу молодых специалистов. Один из важных критериев деятельности вузов – уровень подготовки выпускника – молодого специалиста. Для учебного заведения такой подход к организации собственной деятельности означает необходимость поиска и реализации таких подходов, которые обеспечивали бы будущему специалисту перспективы социального роста с точки зрения личностных и общественных целей развития. Это станет возможно, когда в образовательном процессе будет сознательно развиваться комплексная личная потребность в соединении узкого профессионализма и универсализма.

Комплекс конкурентоспособности любого товара может состоять из трех групп параметров – технических, экономических и социально-организационных. Рассмотрим их применительно к будущему специалисту. В группу технических входят специальность и специализация, объем освоенной программы в часах, дисциплинах, уровнях подготовки, соответствие стандарту или повышение его, соответствие образовательному ориентиру и стратегии, цели и содержанию профессионального обучения, получаемый документ.

Конкурентоспособность белорусского выпускника во многом зависит и от конкурентоспособности вуза. Специальность и специализация играют немаловажную роль при трудоустройстве, так как они неодинаково востребованы на рынке профессий и имеют разный статус. Значит, и требования, предъявляемые работодателями к носителям непрестижных и невостребованных специальностей, будут жестче. Еще один важный момент – на рынке труда имеет «вес» статус вуза, а точнее, его форма собственно-

сти. Белорусский работодатель (представитель не только госсектора) склонен доверять проверенному десятилетиями образованию: во-первых, государственные вузы предлагают более широкий круг профессий всех направлений в отличие от негосударственных, а, во-вторых, контингент студентов, как показывают наблюдения самих преподавателей, неодинаков как по уровню подготовки (в том числе довузовской), так и по мотивации [2, с. 69]. Также сегодня, имея в большинстве своем выпускников одного уровня, мы не можем оценить их конкурентные свойства с позиции полученной степени (бакалавр, специалист, магистр), а также лет, потраченных на обучение. Полученная степень играет роль лишь в академической научной среде. Вторая составляющая оценки конкурентоспособности – экономическая. Она предусматривает затраты на подготовку специалиста: квалификация преподавательских и научных кадров, материально-техническое, нормативное оснащение и методическое сопровождение учебного процесса и т. д.

Специфичным для республики является то, что зачастую затраты и прибыль от выпускника как образовательного продукта принадлежат разным субъектам, т. е. студент бюджетной формы обучения в будущем может приносить прибыль как частному предприятию, так и другой стране, а студент, оплативший обучение по избыточной с точки зрения рынка труда специальности, обесценится как специалист, работая не по специальности, либо потратится на дополнительное образование. И наконец, социально-организационные параметры: учет социальной структуры потребителей, в данном случае самих выпускников и работодателей, национальных и региональных особенностей организации производства; социальный заказ на специалиста, спрос на рынке образовательных услуг, ситуация на рынке труда, конкурентность модели специалиста в отношении мировых стандартов.

Усилившиеся за последнее время проблемы с трудоустройством молодежи сделали важным фактор ответственности образовательного учреждения за последующее трудоустройство его выпускников. Отсюда возникает необходимость в как можно более точном описании требований, предъявляемых к выпускнику реальными условиями производства и спецификой местного рынка труда (профессия, навыки, квалификация), а во-вторых, в проектировании системы адаптации студентов к этим условиям.

#### Список литературы

1. Выборнова В. В. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 99–105.
2. Дыгун Е. П. Исследование изменений мотивационной сферы студентов // Вышэйшая школа. 2004. № 6. С. 69–70.

## ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

*Профессиональный риск* – вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных случаях, установленных Федеральным законом от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [1, с. 5].

Проблема профессиональных рисков в социальной работе по-прежнему актуальна и мало изучена. Неоспоримо лишь, что постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает социальный работник в процессе сложного социального взаимодействия с клиентом, постоянное проникновение в суть социальных проблем клиента, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье социального работника, который является своего рода эмоциональным донором. Признаками этого негативного воздействия являются:

- ощущение эмоционального истощения;
- наличие враждебности по отношению к клиентам;
- наличие психосоматического заболевания;
- нарушение аппетита;
- негативная самооценка;
- возрастание агрессивности и чувства вины и др.

Отсюда очевидна необходимость привлечения внимания общественности, органов власти и самих социальных работников к проблеме предупреждения профессиональных заболеваний и реабилитации социальных работников [2, с. 5].

Социальные работники должны хорошо представлять профессиональные риски, их социально-психологическую и биологическую природу, иметь информацию о способах предупреждения такого рода заболеваний, правильно реагировать на их наличие. Социальный работник должен иметь представление о различных формах проявления психологического кризиса на том или ином этапе своей деятельности. Важнейшая задача органов управления, в ведении которых находятся социальные службы и учебные центры, осуществляющие подготовку и переподготовку социальных работников, – не столько содействие им в профессиональном развитии и продвижении по службе, а сохранение здоровья социальных работников, профилактика их профессиональных заболеваний, проведение консультаций относительно профессиональных рисков в социальной работе. Очень важно повышать психологическую культуру социальных работников и проводить психологические тренинги, консультации с ними [3, с. 5]. Социальные работники должны хорошо представлять себе профессиональные воз-



возможности и ограничения, постоянно учитывать свой психофизиологический и трудовой потенциал.

Требование здоровья обусловлено тем, что социальная работа была и остается одной из трудных в физическом и психологическом отношении. Именно в этой сфере деятельности встречаются самые уязвимые слои населения, которые нуждаются в помощи (инвалиды, лица без определенного места жительства, одинокие, пожилые, сироты, лица вернувшиеся из мест лишения свободы и др.). Следует учесть, что большинство работников составляют женщины, обладающие более высокой степенью восприимчивости, сопереживания, эмоциональности по сравнению с мужчинами. Поэтому для поддержания и укрепления здоровья персонала используются индивидуальные, групповые, коллективные системы. Например, психологические приемы самозащиты в ситуациях «негативного общения»; комнаты и методики релаксации, психологической разгрузки; индивидуальная и групповая психотерапия; периодические медицинские осмотры и оказание врачебной помощи; предоставление путевок по льготным ценам в санатории, дома отдыха, пансионаты; занятия физкультурой и др.

Компетентность специалиста, умение быстро и эффективно решать проблемы клиента – фактор профессионального самосохранения. Поэтому важно повышать свое мастерство и квалификацию посредством самообразования в ходе практической деятельности, заимствования опыта у коллег, различными формами краткосрочной учебы – курсы, семинары, разовые программы и психологические установки.

Главными направлениями, предотвращающими профессиональные риски специалистов по социальной работе являются: развития знаний, навыков и умений; улучшения условий труда и отдыха; развития содержания труда; развития средств труда; развития мотивации; изменения оплаты труда; социальная защиты самих «защищаемых»; система психологической разгрузки, снятия напряжения после рабочего дня; система улучшения психологического климата в коллективе [4, с. 5].

Профилактика профессионального риска, должна стать одной из основных задач руководителей социальных служб, так как от этого зависит качество профессионального труда работника.

#### Список литературы

1. Яндекс словари Профессиональный риск. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru> (дата обращения 27.01.2013).
2. Профессиональные риски в социальной работе. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://new.soc-work.ru> (дата обращения 26.01.13).
3. Холостова Е. И. Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника. М: Союз. 1993.
4. Топчий Л. В Проблемы эффективности деятельности специалиста по социальной работе // Семья в России. 1998. №2. С. 100-112.

## ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

По результатам исследования «Студент–2011», молодежь больше всего обеспокоена их дальнейшей профессиональной деятельностью: 52 % от числа опрошенных хотят найти хорошую работу и 30 % достичь успеха в работе; при этом молодежь считает, что для успеха необходимы связи, знакомства – 42 %, предприимчивость – 29 %. Только на третьем месте опрошенные выделили образование – 23 %. Из числа работающих студентов 60 % ответили, что их работа совсем не связана с получаемой профессией, но около 40 % респондентов желает работать по специальности [1, с. 74-81].

Таким образом, значительную актуальность в настоящее время приобретают проблемы организации системы высшего образования и развития молодежного рынка труда. Критериями данной оценки являются следующие факторы: снижение качества профессионального образования, несоответствие профессионально-экономического спроса с рынком предложений образовательных услуг, использование неэффективных моделей подготовки педагогических работников, не отвечающих современным требованиям к качеству профессионального образования, отсутствие эффективных технологий взаимодействия работодателей и образовательных учреждений, отсутствие у работодателей стимулов к профессиональному обучению работников, отсутствие у выпускников вузов требуемого работодателями стажа, опыта работы и сложность получения этого опыта, неготовность выпускников к жесткой конкуренции на современном рынке труда.

Несмотря на актуальность, указанным проблемам уделяется недостаточно внимания в системе модернизации высшего профессионального образования в современной России.

Учитывая сложившиеся проблемы в сфере высшего образования, предлагаем следующие пути их решения:

- Проведение вместо традиционных теоретических семинаров занятий на фирмах, предприятиях и организациях с учетом полученных лекционных знаний под руководством сотрудников организации, т.е. получение ежедневного практического опыта работы и закрепление профессиональных навыков. Например, совмещение изучения кодексов РФ и разработку-оформление договоров или иных юридических документов в организации.
- Введение в экзаменационную аттестацию дополнительных оценок, полученных в процессе работы (обучение на семинарах в организации).
- Как результат, наряду с оценками по дисциплинам, введение в дипломатросток о полученном опыте работы по специальности. Такой диплом приобретет значение не только с точки зрения его наличия и цвета, но и содержания.

Проведем анализ сильных и слабых сторон трех объектов: студент как выпускник; вуз как система высшего образования и организация; а также анализ возможностей и угроз объектов, учитывая новые способы изменения системы высшего образования. Иными словами, составим SWOT-анализ, результаты которого помогут настроить объекты на выработку стратегических и тактических целей дальнейшей их работы.

На сегодняшний день преимущества высшего образования для студентов заключается в предоставлении фундаментальных знаний той или иной специальности; для вуза и системы образования в целом – в наличие высококвалифицированного кадрового состава, поддерживающего традиции, и использовании различных способов контроля достижений студентов; для организаций в подтверждении профессиональной подготовленности молодого специалиста и способности учиться.

Остановимся на недостатках. Для студентов слабой стороной высшего образования являются низкая мотивация студентов к учебному труду, в качестве основного приоритета у большей части студентов и части профессорско-преподавательского состава выступают отметки, а не знания; присутствует низкая востребованность выпускников на рынке. С позиций вуза можно рассматривать следующие проблемы: преобладание в коллективе традиционных подходов к образовательному процессу; гиперболизированная роль словесных методов обучения, при минимальном использовании наглядных и практических заданий; для организаций – отсутствие знаний и навыков профессиональной работы молодого специалиста в той или иной области деятельности организации и, как следствие, поиск более опытных специалистов.

Использование предложенных инноваций в системе высшего образования позволит активизировать познавательную деятельность студентов с помощью активных методов и форм обучения, получить опыт работы на момент окончания вуза и повысить спрос на молодых специалистов. Проблемы могут возникнуть в удаленности территории организации от вуза и нехватки времени у студентов на подработку во время обучения. Поэтому составлять график обучения необходимо с помощью трехстороннего согласования, для экономии средств в перемещении осуществлять оплату проезда с помощью социальной Е-карты; а для устранения финансовых барьеров – введение поощрений в организации и дополнительных платных часов работы.

Инновации позволят повысить интерес абитуриентов и их родителей, а также организаций к вузу, привлечет группы инвесторов, позволит развить инновационные технологии преподавания и усовершенствовать материально-техническую базу. Для внедрения новой системы необходима государственная поддержка образовательной реформы. Разница в оплате труда может привести к оттоку педагогов; для решения данной проблемы

можно рассмотреть такой вариант, как внедрение педагогов в систему обучения-работы в организациях.

Проблемы также могут возникнуть в финансировании системы образования со стороны государства; проблемы привлечения студентов к продолжению получения образования и введению научной деятельности. Кроме того, вуз может выступать организатором индивидуальных программ подготовки молодых ученых.

Новые возможности появятся и у организации – новая форма управления, увеличение дешевой/бесплатной рабочей силы в период обучения, приток молодых квалифицированных специалистов (ведь большинство опрошенных считают самым результативным способом трудоустройства – продолжение работы там, где проходили практику или работали во время обучения (36 %) [1, с. 79]), увеличение у работодателей стимулов к профессиональному обучению работников. Возможная смена работников, недостаточное финансирование отрасли образования для ее развития станут недостатками, но из проблемной ситуации можно выйти в результате накопления финансовых ресурсов за счет притока бесплатной рабочей силы. Чтобы уменьшить разрыв между полученным образованием выпускника и требованиями профессиональной деятельности, весь курс обучения студента необходимо выстраивать на стыке требований вуза и организаций.

Переход к высоким образцам и нормам качества образования является одним из главных целевых ориентиров современных образовательных реформ в России. Инновационный подход необходимо проводить не только в статусе и структуре подразделений вуза, но и в самой подаче знаний, иными словами инновационная деятельность должна определяться, прежде всего, конкурентоспособность выпускника, и опосредованно через него – конкурентоспособность вуза.

Список литературы

1. Воспитательная деятельность и молодежная политика: опыт, проблемы, перспективы развития: сборник материалов конференции / отв. редактор А. В. Пономарев. Екатеринбург: УрФУ, 2012. 366 с.

*И. В. Гумбатова, Т. Е. Зерчанинова*

#### К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

На сегодняшний момент в Свердловской области количество образовательных учреждений начального профессионального образования составляет 55; среднего профессионального – 116; высшего профессионального – 32. Согласно прогнозу социально-экономического развития области, к 2015 году произойдет почти двукратный рост физических объемов

промышленного производства к уровню 2010 года. Как отмечает Министр общего и профессионального образования Свердловской области Юрий Иванович Биктуганов: «Очень важно, что этот рост будет происходить в условиях сокращения численности экономически активного населения. В настоящее время на предприятиях Свердловской области трудится 8 % работников пенсионного возраста и 4 % работников в возрасте свыше 60 лет. Поэтому к 2015 году сокращение численности занятых в экономике Свердловской области составит порядка 150 тысяч человек» [1].

На данный период более 70 % вакансий на рынке труда сегодня – это вакансии рабочих профессий. Стратегия развития Свердловской области предполагает к 2020 году обеспечение собственными трудовыми ресурсами (выпускниками учреждений профессионального и общего образования) 145 тыс чел. [2]. Однако если посмотреть на тенденции изменения данных о количестве обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального развития, данный прогноз не будет оправдан (Табл. 1).

Таблица 1

Количество обучающихся в учреждениях профессионального образования

Количество обучающихся в учреждениях:	2002	2004	2006	2008	2010	2011*	2012*
начального проф. образования (тыс. чел)	59,2	56,2	49,4	39,4	31,1	27,1	23,0
среднего проф. образования (тыс. чел)	101,0	99,4	97,7	84,9	77,7	74,5	75,6
высшего проф. образования (тыс. чел)	180,6	208,9	211,1	220,8	204,2	186,2	175,9
% соотношения	17/30/3	15/27/8	14/27/9	11/25/4	9/23/8	9/26/5	8/27/5

\* данные не изменяют тенденцию, т. к. в данный период количество выпускников школ было низким, в связи с реформой начального образования (введения 4-х летнего обучения на ступени начального общего образования) и низким уровнем подготовки выпускников.

Исходя из соотношения выявляется тенденция: увеличение доли учащихся высшего профессионального образования примерно на 12 % (в среднем, на 1,2 % ежегодно) за счет уменьшения численности учащихся в учреждениях начального, среднего профессионального образования.

Опираясь на данные соотношения величин, можно сделать вывод об относительно устойчивой тенденции и сделать краткосрочный (базовый) прогноз. В качестве исходных данных используются статистические данные Министерства общего и профессионального образования Свердловской области об учащихся 7, 8, 9, 10, 11 классов (табл. 2).

## Прогнозные данные за 2013–2017 гг.

Количество человек, планируемых к зачислению	2013	2014	2015	2016	2017
начального и среднего профессионального образования, тыс. чел.	6,1	5,5	9,1	9,2	8,5
высшего профессионального образования, тыс. чел.	11,8	11,2	20,0	21,1	20,9
	34/66	33/67	31/69	30/70	29/71

Полученный прогноз говорит о том, что ситуация в профессиональном образовании Свердловской области будет осложняться дисбалансом подготовки трудовых ресурсов. Сегодня предприятиям области требуется почти вдвое больше работников с начальным профессиональным образованием, чем готовят образовательные учреждения. В перспективе до 2020 года проблемы дефицита квалифицированных инженерных и рабочих кадров возрастут в результате падения численности населения в трудоспособном возрасте в Свердловской области.

Положительным можно отметить тот факт, что численность выпускников общеобразовательных школ пропорционально растет с каждым годом, но эти изменения не смогут изменить складывающуюся неблагоприятную ситуацию с нехваткой рабочих профессий в области. Даже при оптимистическом варианте развития прогнозных показателей профессионального образования дисбаланс сложно будет минимизировать без многолетнего целенаправленного регулирования.

Поэтому главная задача, которая сегодня стоит перед системой профессионального образования в Свердловской области – это обеспечить максимальное соответствие количества и качества подготовки выпускников по каждой конкретной специальности потребностям инновационного развития экономики области, применяя механизмы государственно-частного партнерства. Необходимо применить комплексный подход к подготовке кадровых ресурсов на основе запросов и инвестиций заинтересованных структур бизнеса. А для этого необходимы государственные нормативные рычаги развития данного вида сотрудничества, такие как, например, стратегия государственной поддержки развития государственно-частного партнерства в сфере образования.

## Список литературы

1. Биктуганов Ю. И. Об основных итогах развития системы образования в Свердловской области в 2010 году и перспективных направлениях развития в 2011 году. [Электронный ресурс]. Доклад. Екатеринбург. 2011. Режим доступа: <http://minobraz.ru> (дата обращения: 20.01.2013).

2. Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года. [Электронный ресурс]. Постановление Правительства Свердловской области от 29 декабря 2010 года № 1910-ПП. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

*М. В. Гусева, Е. Н. Заборова*

## ФОРМИРОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В СТУДЕНЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ

На современном этапе развития общества, для которого характерны резкие социальные и духовные изменения в жизни, особую актуальность приобретает проблема взаимоотношений между людьми разных национальностей. Отсутствие программ в национальной политике государства, направленных на разрешение межэтнических конфликтов, послужило поводом к проявлению взаимной нетерпимости в различных сферах жизнедеятельности.

Уральский федеральный университет – крупнейший вуз Урала, ведущий научно-образовательный центр региона и один из крупнейших вузов Российской Федерации. В нём обучаются около 57 000 студентов, в том числе около 32 000 студентов очной формы обучения, из которых более 1000 человек являются иностранными студентами. При таком небольшом количестве человек, обучающихся из других стран в УрФУ, на территории вуза неоднократно были зафиксированы конфликтные ситуации между студентами различных национальностей.

Ярким примером может служить ситуация с отчислением половины студентов, прибывших из Ингушетии: «...по итогам учебного года у студентов возникла академическая задолженность (у них было до семи несданных предметов), кроме того, по данным администрации УрФУ, студенты были замечены в неоднократном нарушении дисциплины ... В пресс-службе УрФУ подчеркнули, что исключение этих студентов произошло по «объективным» основаниям и не имеет какого-либо межнационального подтекста, добавив, что на отчисленных молодых людей поступали коллективные письма от студентов, которые жаловались на возникающие конфликты с выходцами из Ингушетии» [1].

В университете существует проблема незнания русского языка студентами-представителями других национальностей (на сегодняшний день таких студентов около 35 %).

В рамках «Программы 2020» планируется увеличить число иностранных студентов в ВУЗе до 20 %, то есть к 2020 году в университете будет обучаться уже, примерно, 10000 иностранных студентов. Такое значительное увеличение количества человек, прибывших получать высшее образование из других стран, спровоцирует наиболее динамичное прояв-

ление нерешенных ранее проблем, связанных с толерантным поведением и интеграцией иностранных студентов в российское общество.

Проанализировав нормативные документы, удалось выяснить, что из реализуемых проектов по взаимодействию студентов различных национальностей Профсоюзной организацией являются клуб иностранных языков и фестиваль английского языка и культуры.

Поскольку основными языками на практике являются английский, немецкий, французский языки, то студенты УрФУ из стран, где данные языки не являются официальными, не вовлечены в данный процесс культурного взаимодействия с другими учащимися. В связи с этим, данные программы не совсем эффективны для интеграции студентов в УрФУ.

Проведенный анализ показал, что одной из причин нетолерантного поведения студентов УрФУ является отсутствие программ, по средствам которых студенты могли бы взаимодействовать друг с другом, приобщаться к культуре Российской Федерации.

Данная проблема весьма актуальна для Уральского Федерального Университета. Поскольку одной из основных целей УрФУ – это увеличение рейтинга среди ВУЗов, одним из определяющих показателей которого является количество иностранных студентов, обучающихся в данном высшем заведении. Если проблемы взаимоотношений между иностранными и русскими студентами не будут решены, ВУЗ будет непривлекателен для поступления граждан из других стран. Что вызовет ряд экономических, дипломатических проблем.

Термин «толерантность» имеет множество определений в различных контекстах: социальном, этическом, политическом, психолого-педагогическом. Чаще всего толерантность понимается как терпимость к чужим мнениям, верованиям, поведению, образу жизни, уважение человеческого достоинства, умение принять другого человека таким, какой он есть [2].

В современной социально-педагогической науке и практике имеется богатый арсенал интерактивных форм воспитательной работы, которые помогают пробуждать интерес к новому через «погружение» в ситуацию, эмоциональное сопереживание происходящему.

В связи с этим, был разработан проект по организации международной смены на территории спортивно-оздоровительный комплекса «Песчаное», являющимся базой для подготовки спортсменов и оздоровления студентов, работников УрФУ.

Проект разработан с целью: развития толерантных взаимоотношений между студентами, обучения иностранных учащихся УрФУ русскому языку, их интеграции в российское общество.

Международная смена будет состоять из следующих мероприятий:

- спортивно-оздоровительные мероприятия;
- игры на создание и сплочение команды;
- психологические тренинги;



- презентации стран;
- проведение семинаров и лекций о культуре РФ;
- проведение занятий по обучению русского языка.

Количество участников в международной смене – 70 человек, среди них 30 человек иностранных студентов. Проект будет реализован в течение трех месяцев.

Команда по организации международной смены будет состоять из трех человек. Обязанности среди организаторов будут распределены таким образом, что, в течение реализации проекта, проектная команда будет также выполнять свои основные должностные обязанности.

Для реализации данных мероприятий на международной смене в СОК «Песчаное» были определены главные цели. Во-первых, для реализации данного проекта необходимо сформировать кадровое обеспечение, группу волонтеров, которые имели опыт проведения массовых мероприятий.

Во-вторых, для непосредственной реализации международной смены необходимо организовать соответствующее материальное обеспечение: аренда площадей на территории СОК «Песчаное» и аренда инвентаря для проведения мероприятий на международной смене.

В-третьих, для решения проблем доставки участников международной смены необходимо решить транспортный вопрос. Для этого необходимо определиться с транспортной компанией, условиями по аренде автобусов.

В-четвертых, необходимо проинформировать студентов о проведении международной смены в СОК «Песчаное».

В-пятых, для реализации международной смены необходимо привлечь сторонние финансовые средства.

Для успешной реализации проекта на всех этапах будет осуществляться контроль проводимой работы.

Руководитель проекта будет отслеживать возникновение отличий между тем, что было запланировано, и тем, что на самом деле происходит в проекте, в частности соблюдаются ли запланированные сроки начала и завершения работ; верно ли были использованы запланированные ресурсы; совпадают ли полученные результаты с запланированными.

Таким образом, в течение проведения международной смены студенты будут активно взаимодействовать друг с другом, обмениваться опытом, информацией, специально разработанные мероприятия на формирование команды, психологические тренинги будут способствовать благоприятному развитию толерантного отношения среди представителей различных национальностей.

Специально для иностранных студентов будут проводиться ежедневно уроки русского языка, мероприятия, информирующие о культуре и традициях России.

Данные мероприятия позволят сделать процесс интеграции иностранных студентов быстрее, без сопровождения негативных психологических нагрузок.

Также реализация данного проекта будет иметь следующие преимущества:

- Для УрФУ – развитие толерантных взаимоотношений, уменьшение количества конфликтных ситуаций среди студентов, создание благоприятного имиджа ВУЗа для привлечения к обучению иностранных студентов, повышение рейтинга среди университетов, безинцидентная реализация в программе развития 2020.

- Для Профсоюза – сформированная группа волонтеров, подписанные договора о возможности аренды пассажирского транспорта, инвентаря. Нарботанная спонсорская база. Разработанное и реализованное внеучебное мероприятие.

- Для студентов – возможность принятия участия во внеучебной жизни, приобретение навыков организации, знаний о культуре стран студентов, обучающихся в УрФУ.

Реализация проекта позволит минимизировать количество случаев возникновения конфликтных ситуаций на почве нетолерантного поведения учащихся на территории УрФУ; качество знания русского языка, культуры Российской Федерации иностранными студентами повысится.

Список литературы

1. Екатеринбург – городской портал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.66.ru/news/society/120553/>.
2. Академик. Словарь и энциклопедия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>.
3. Уральский федеральный университет – официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://urfu.ru/>.

*А. В. Данилова, М. Н. Вандышев*

#### ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ЗАКРЫТОГО ГОРОДА

В городе Лесной в марте 2011 года автором статьи проведено исследование: полужформализованные интервью жесткого формата с молодыми специалистами. Информантами стали те люди, которые получили высшее образование в открытых городах, а затем вернулись в родной город (N = 10), – типичный город системы ЗАТО. Для данного города, как и для многих других закрытых городов характерна проблема убыли населения.

Малодифференцированный рынок труда является малопривлекательным для молодых специалистов. При этом если они будут принимать решение о переезде на другие территории, то мы в будущем можем столк-

наться с еще более сложной, чем сейчас проблемой: фактически полное отсутствие перспектив развития города.

Поведение молодых специалистов на рынке труда закрытого города определяется двумя группами факторов:

1. Объективными, которые включают в себя особенности рынка труда закрытого города;

2. Субъективными: ценностные ориентации молодых специалистов, карьерные установки, представление о рынке труда закрытого города.

На уровне объективных факторов складывается достаточно сложная, проблемная ситуация. Закрытые города с трудом вписываются в рыночную экономику, по-прежнему требуют серьезных преобразований, инвестиций и, конечно же, человеческих ресурсов, способных произвести необходимые преобразования.

Вместе с тем выпускники вузов, ориентированные на карьеру и обладающие высоким инновационным потенциалом, по-видимому, не возвращаются в закрытый город после получения высшего образования.

Проведенное исследование показало, что среди молодых специалистов закрытого города крайне мала доля тех, кто ориентирован на карьеру и инновации. Молодые специалисты, возвращаются в закрытый город не для того, чтобы «помочь городу» вписаться в рыночную экономику, построить карьеру, хотя, безусловно, профессиональный, карьерный потенциал у закрытого города по-прежнему существует; а вследствие установок на стабильность, семейные ценности, комфорт.

В представлениях молодых специалистов закрытого города сформировался («сконструировался») достаточно четкий стереотипный образ рынка труда закрытого города:

1. Высокий уровень конкуренции, в силу ограниченности предложения рабочих мест на рынке труда: «... мои ровесники ... многие вернулись в город с моей специальностью – конкуренция создается» (из интервью с Информантом 1.4.);
2. Мобильность рабочей силы – низкая: «.. технолог мне говорит, что вот он уже 40 лет просидел в этом кресле... Чем здесь хвастаться?» (из интервью с Информантом 1.8.);
3. Заработная плата и количество труда определяются административными правилами и процедурами, характеристиками рабочего места, а не работника : «Нашему работодателю главное чтобы просто кто-то сидел. Наше руководство не заинтересовано в качестве знаний, в качестве оказания помощи» (из интервью с Информантом 1.9.);
4. Диспропорция между спросом и предложением на рынке труда: «В данное время лучше схватиться за одну работу и держаться за нее всеми руками и ногами, а если придется – и зубами» (из интервью с Информантом 1.2.);

5. Вход на рынок – достаточно сложный процесс: барьеры входа на рынок – высокие. При этом поиск работы и трудоустройство осуществляется «по знакомству»: «У нас все по благу. Трудно пробиться» (из интервью с Информантом 1.10.);
6. Низкий уровень оплаты труда: «В маленький город может завлечь только хорошая зарплата, а не 5, 6, 10 тысяч рублей...» (из интервью с Информантом 1.3.);
7. Информационная изоляция, отсутствие профессионального развития: «Если в плане профессии, то никакого роста абсолютно. То есть единственный источник информации – книжка и интернет, который порой искажает информацию. Нежелание работодателя отпускать молодого специалиста на обучающие семинары, конференции» (из интервью с Информантом 1.9.).

Таким образом, молодые специалисты закрытого города негативно оценивают его рынок труда, ежедневно сталкиваясь с большим количеством проблем. Вследствие этого, ограниченность рынка труда является причиной миграции выпускников вузов из своего родного закрытого города.

Проведенное исследование, позволяет сделать вывод, что востребованность молодых специалистов (с высоким уровнем образования) на рынке труда закрытого города воспринимается самими участниками трудовых отношений (т. е. молодыми специалистами) как низкая. Вследствие этого складывается непривлекательный образ рынка труда закрытого города, что в свою очередь провоцирует отток высококвалифицированных кадров, способных преобразовать современные закрытые города в «точки роста».

Описание информантов:

Информант 1.2. Мужчина 23 года, житель города Лесной. Образование высшее. Не женат. Детей нет.

Информант 1.3. Женщина 24 года, житель города Лесной. Образование высшее. Не замужем. Есть ребенок.

Информант 1.4. Женщина 22 года, житель города Лесной. Образование высшее. Не замужем. Детей нет.

Информант 1.8. Мужчина 25, житель города Лесной. Образование неоконченное высшее. Разведен. Дети есть.

Информант 1.9. Женщина 27 лет, житель города Лесной. Образование высшее. Не замужем. Детей нет.

Информант 1.10. Женщина 24 года, житель города Лесной. Образование высшее. Не замужем. Есть ребенок.

Большая часть молодых людей рассматривают малое предпринимательство в качестве самого желаемого варианта развития карьеры. Ведь большая часть молодежи уверены, что именно этот вид деятельности создает самые выгодные условия для самореализации и обеспечивает более высокий уровень дохода по сравнению с работой по найму.

Настоящее поколение молодых людей, которое выходит на рынок труда, не представляет себе, как это может быть – открыть свое дело. У большинства – желание есть, но не хватает упорства и настойчивости и все задуманное остается только в мечтах. В настоящее время молодежь стремится в чиновничество, до сих пор присутствует засилье юристов и экономистов, остается высокий процент доли молодежи среди незанятого населения.

По данным социологических исследований, проведенных в России и направленных на выявление степени вовлеченности молодого поколения в предпринимательскую деятельность, процент молодых людей, желающих заниматься бизнесом, в несколько раз превышает долю молодежи, уже занимающейся предпринимательской деятельностью: 54 % опрошенных студентов считают, что большая часть молодежи в России рассматривает малое предпринимательство в качестве желательного выбора карьеры. Большинство студентов уверено, что занятие малым бизнесом создает преимущественные возможности для самореализации (78 %) и обеспечивает более высокий уровень дохода (60 %) по сравнению с работой по найму. Однако молодежь не спешит создавать свой бизнес: только 3 % опрошенных заявили, что ведут собственную предпринимательскую деятельность.

Исследования уровня вовлеченности молодежи в предпринимательскую деятельности, проводившиеся ИСПИ РАН, показывают, что в числе факторов, побуждающих заняться бизнесом, респонденты особенно часто называют: ожидаемый высокий заработок (59 %); возможность быть независимым (47 %); возможность творчества (38 %); карьерный рост (30 %); возможность быть собственником (28 %); возможность руководить (24 %); престиж (20 %); риск (7 %).

Активность молодежи сдерживают значительные трудности, с которыми сталкиваются молодые предприниматели при открытии своего дела. Основными помехами в организации бизнеса, по мнению респондентов, являются: отсутствие финансовых средств на организацию бизнеса, недоступность кредитных ресурсов (76 %); отсутствие необходимой информации (15 %); административные барьеры (14 %); незнание основ предпринимательства и другое.

Одной из главных проблем остается неинформированность молодежи об организациях, осуществляющих государственную поддержку малого предпринимательства. Как показали результаты опроса, проведенного

ИКСИ, о существовании таких организаций знают только 18 % респондентов. Большинство же опрошенных (69 %) ответили, что не имеют представления о существовании в их городе подобных структур.

Необходимо отметить, что для молодого человека предпринимательская деятельность в узком смысле при всех своих достоинствах ранее взросление, независимость и инновационность, имеет ряд существенных недостатков, таких как:

1) предпринимательство – это помеха для образования. Для получения полноценного образования необходимо много времени. Следовательно, мирное сосуществование предпринимательства и учебы затруднительно;

2) несформированность моральных устоев. Молодежи свойственны такие качества как неуравновешенность, максимализм и критическое отношение к существующим нормам, что может служить дестабилизирующим фактором деловых отношений;

3) семейные проблемы. Поскольку предпринимательская деятельность требует полной самоотдачи, у молодых людей могут возникнуть проблемы с созданием семьи.

В Забайкальском крае насчитывается 5,5 тыс. объектов малого предпринимательства. В этом секторе экономики занято около 48 тыс. человек. При этом стоит отметить, что данные по молодежному предпринимательству отсутствуют. Если обратиться к статистическим данным, мы увидим, что города, находящиеся ближе к центру страны по большинству показателей находятся значительно впереди.

Изучая данную проблему, мы выявили, что в развитии малого бизнеса, в том числе молодежного предпринимательства, в Забайкальском крае существуют следующие проблемы: недостаточное развитие инфраструктуры поддержки и развития предпринимательства; ограниченный доступ субъектов малого предпринимательства к кредитным ресурсам; высокий износ основных средств в сфере малого предпринимательства; дефицит квалифицированных кадров; низкая активность органов местного самоуправления по развитию предпринимательства, проблемы информационного характера.

По итогам пленарного заседания по теме «О проблемах экономического развития и предпринимательства в Забайкальском крае», Общественная палата региона пришла к выводу, что Забайкальский край был и остается весьма неблагоприятным с экономической точки зрения регионом. Суровые климатические условия, высокие цены на энергоносители, низкая покупательская способность населения – вот далеко не полный перечень причин низкого темпа экономического развития.

Поэтому молодым предпринимателям в первую очередь нужна не помощь, а создание условий для открытия и ведения своего дела. Поддержка со стороны государства – это своего рода дополнительный бонус для него.

*А. В. Еланцев, Т. Ю. Баландина*

## ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ

Актуальность предлагаемого и реализуемого проекта не вызывает сомнений. Следует отметить несколько причин, по которым эта проблема в нашем регионе является важной, а пути ее решения чрезвычайно востребованы.

Одной из важнейших задач современной высшей школы является восполнение квалифицированных инженерных кадров, острую нехватку, которых на данный момент испытывает большинство промышленных предприятий России. В ближайшее время это может стать фактором, сдерживающим экономический рост в стране. Понимая и оценивая данный момент, как наиболее важный, следует обратить внимание на специфику регионального опыта, в частности УрФО.

Как показывает многолетняя практика, современный абитуриент неохотно выбирает специальности инженерного профиля, особенно хорошо это иллюстрируют статистика по результатам ЕГЭ, когда физику сдают только 27 % всех выпускников в отличие от 60 % выбирающих профильным предметом обществознание. Юные выпускники школ, техникумов и колледжей просто не видят себя во многих технических профессиях, считая данные направления не престижными и бесперспективными. Поэтому зачастую контингент студентов по таким не модным направлениям формируется вообще по остаточному принципу. Отсюда, как следствие плохая успеваемость студента, его отношение к учебе, как к отбыванию повинности и не желание по окончании университета работать по полученной специальности. Действительно, зачем вкладывать энергию и время на изучение того, что не станет твоей профессией. Конечно, довольно интересным и перспективным выходом в такой ситуации может служить целевое направление от промышленных предприятий. Здесь тебе и конкретный студент, заинтересованный в получении профессии и «замотивированный» на это договором с предприятием и его четкое распределение, как молодого специалиста на рабочее место. Но и тут не все гладко, во-первых, количество целевых мест ограничено, не более 10–15 % от числа общего приема, во-вторых, программу целевой подготовки потенциальных работников необходимо начинать еще в школах, а без инициативы и поддержки со стороны правительства города сделать это очень сложно. Советский институт подшефных школ, профтехучилищ и техникумов разбитый и снятый с балансов многих предприятий, как не профильный нес колоссальную нагрузку по профориентации молодежи. Такая работа на перспективу в школьном возрасте вызывала интерес, раскрывала возможности, которые открывает та или иная специальность, а молодым людям позволяла делать выбор профессии, более взвешено и осознано.

Еще один важный аспект этой проблемы заключается в том, что разорвана связь между современным промышленным предприятием и высшими учебными заведениями РФ. Насколько точно можно выполнить запросы и чаяния промышленников по целевому обучению студента без четкого и досконального изучения материальной базы и проблем предприятий вузами? В современных экономических условиях, когда статьи бюджета предприятия на научные разработки изначально закладываются минимальными, а многие проблемы и технологии под грифом «коммерческая тайна» подготовить специалиста «под ключ» очень сложно.

Понимая это, некоторые предприятия УрФО всерьез задумались о создании корпоративных университетов, практико-ориентированного бакалавриата в вузах и совместных центров повышения квалификации, но все это требует значительных человеческих, временных и финансовых ресурсов, в том числе и из федеральных средств. Создать с нуля образовательное учреждение со всей инфраструктурой это не только построить современное, комфортное, отвечающее всем требованиям здание, что само по себе, конечно, не мало, но и суметь подобрать коллектив ответственных профессионалов необходимый, что бы обоснованно укомплектовать и выбрать оборудование в будущие учебные лаборатории, суметь разработать необходимые учебные планы и программы, методические пособия и указания удовлетворяющие интересам и требованиям не только предприятия, но и будущих студентов, а также не в последнюю очередь и самих преподавателей. Все это потребует от коллектива огромных творческих усилий, которые, к огромному сожалению за последнее время сильно обесценились. Поэтому ожидать, что люди будут отдавать подобным проектам весь свой потенциал нельзя.

Конечно, в каком-то виде корпоративный университет существовать сможет тем более за деньги из федеральной программы поддержки взаимодействия вузов и корпораций, и даже сумеет в какой-то мере подготовить кадры для предприятий холдинга. Но очевидно, что это даст только краткосрочный и временный результат, а будут ли выпускники такого университета обладать той широтой знаний и компетенций, которые предъявляет мир современному инженеру ещё большой вопрос. Ведь высшее образование призвано давать не только профессиональную подготовку, но оно же обязано выполнять и социальную функцию воспитывать активных и созидательных граждан, а для этого необходимо внедрять принцип непрерывности образования на протяжении всей жизни человека и тут на наш взгляд у корпоративного университета есть ограничения [1]. Эти ограничения могут быть продиктованы коммерческими интересами корпораций, кадровой политикой на предприятиях холдинга, экономической ситуацией в стране и в мире в целом, ротацией и воспроизводством квалифицированных педагогических кадров.



Ставить образование большой группы людей в зависимость от частного капитала и не развивать государственных институтов контроля и инспекции за подобными учебными заведениями в современном обществе невозможно. А это обязательно повлечет за собой изыскание дополнительных средств из федерального и муниципального бюджетов для организации качественного мониторинга образовательных программ. Возникнет необходимость разработать и внедрить совершенно новую систему оценки качества профессионального образования.

Есть и другая сторона проблемы, а именно: на всех предприятиях есть люди уже вполне состоявшиеся в выбранной профессии, как специалистам практикам, им не хватает теоретической базы и знаний современных технологий. Они находятся в новых экономических и информационных условиях, связанных с компьютеризацией и глобализацией многих ранее независимых процессов. Возникновение таких новых условий, требует в свою очередь новых подходов.

Поэтому принципиально важно приоритет в подобных частно-государственных партнерствах оставлять за региональными и государственными ВУЗами. Традиционно являясь профессионалами в области оказания образовательных услуг они действительно могли бы опираясь на свой опыт и коллективы создавать инновационные образовательные площадки, а также центры дополнительного профессионального образования способные обеспечить формирование кадрового потенциала в условиях динамического развития экономики.

С другой стороны такие центры дополнительного профессионального образования при государственных вузах позволяют эффективно поддерживать высокий уровень квалификации профессорско-преподавательского состава и обеспечивают более тесную связь высшей школы с реальным сектором экономики. Иными словами ДПО превращается в действенный механизм взаимовыгодных отношений производителя и потребителя, вузов и работодателей. Являясь одним из перспективных направлений развития внебюджетной деятельности как в системе высшего образования в целом, так и в отдельно взятом вузе, ДПО отличаются: адаптивность, целостность, многообразие, автономность, информационная и организационная открытость, доступность и мобильность [2].

Именно выше перечисленные особенности дают огромное преимущество дополнительному профессиональному образованию в современном обществе с его все более ускоряющимся объективным процессом устаревания знаний и необходимостью гибко, оперативно откликаться на требования рынка к новым знаниям и умениям.

Следует так же отметить, уникальность формирующегося в современной России института дополнительного профессионального образования, как единственного удовлетворяющего основному международному тезису «Long Life Learning» (обучение в течение всей жизни). Еще в начале

70-х годов прошлого века ЮНЕСКО провозгласило непрерывность основополагающим принципом образовательной политики. Сегодня это направление в деятельности большинства европейских стран рассматривается в качестве высшего приоритета национальных и интернациональных политик [3].

Также нельзя забывать какую важную социальную роль может играть ДПО в условиях нарастания кризисных явлений, в экономике страны предоставляя дополнительные возможности трудоспособному населению включиться в меняющуюся трудовую жизнь и избежать безработицы.

В связи с этим развитие дополнительного профессионального обучения в Институте материаловедения и металлургии Уральского Федерального Университета является актуальным и перспективным направлением.

За последние годы в УрФО на базе Уральского государственного технического университета совместно с такими индустриальными гигантами как: ТМК, УГМК, ВСМПО АВИСМА накоплен значительный опыт организации дополнительной подготовки студентов. Опираясь на результаты таких общих проектов можно определить, что огромное влияние на процессы внедрения любых новых образовательных технологий оказывают состояние внешней и внутренней среды, как образовательной организации, так и промышленных предприятий.

Очевидно, что к факторам внешней среды необходимо отнести, во-первых, рост или спад экономического развития в стране в целом или отдельно взятого предприятия в условиях строго определенного сегмента рынка. Во-вторых социальные и политические процессы в обществе такие, например как демографическая ситуация или роль государственной политики в сфере образования, а также колебания конъюнктуры на рынке труда.

Что касается внутренних факторов то для образовательных и индустриальных организаций они различны. У первых к наиболее важным моментам в этом случае необходимо отнести низкий уровень маркетинга образовательных услуг, недостаточную подготовленность педагогического коллектива для работы в рамках новой образовательной технологии, ошибки в организации и ограниченность финансовых ресурсов, направленных на реализацию образовательного процесса, ограничение мобильности профессорско-преподавательского состава в силу возраста, неоднородность контингента слушателей.

Для предприятий внутренними факторами являются изменение или оптимизация технологического процесса на производстве, модернизация оборудования, квалификация и профессиональная компетентность рабочих кадров и среднего звена.

Необходимо отметить, что кроме выше изложенных факторов работа над новыми образовательными программами очень часто сталкивается с трудностями нормативного и законодательного характера. Это и обеспеченность учебно-методическими материалами, пособиями и отсутствие

четких профессиональных стандартов, и ограничения в законодательстве РФ. В законе РФ «Об образовании» и Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» по-прежнему отсутствует ключевое понятие непрерывного образования, которое закреплено Болонским процессом. А в связи с вступлением России в ВТО эта проблема обязательно проявит себя с новой стороны – со стороны конкурентоспособности специалистов в рамках глобальной мировой экономики.

Как нам представляется, создание центра ДПО при институте материаловедения и металлургии в Уральском федеральном университете сможет обеспечить, или взять на себя:

- мониторинг и прогнозирование развития рынка труда;
- выбор и реализацию образовательных программ ДПО путем поэтапного формирования компонентов профессиональной компетентности инженера удовлетворение потребности промышленных предприятий металлургического комплекса УРФО в квалифицированных инженерных кадрах;
- через укрепление корпоративной связи между образовательным учреждением и отраслевыми предприятиями, разработку профессиональных стандартов, которые наиболее полно удовлетворяли бы требованиям и условиям труда заказчика;
- изучение новых тенденций и осуществление корректирующих действий в рамках ДПО.

Список литературы

1. Колесов В. П., Телешова И. Г. Человек образование модернизация // Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. М. 2011. С. 76–92.
2. Шагеева Ф. Т. Технологии дополнительного профессионального образования будущих инженеров // Вестник Казанского технологического университета. 2008. № 5. С. 258–266.
3. Тарасенко Л. В. Дополнительное профессиональное образование: Становление нового социального института // Автореферат диссертации. 2001. 339 с.

*Т. А. Заглодина*

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

В современном обществе все больше возрастает значение профессиональной этики в регулировании различных видов трудовой деятельности. Это связано со стремлением постоянно совершенствовать профессиональные нормы применительно к изменяющимся общественным отношениям.

Профессиональная этика – это нравственное самосознание профессиональной группы, ее психология и идеология. Она представляет собой

систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации [1].

Профессиональная этика должна быть неотъемлемой составной частью подготовки каждого специалиста, но особое внимание к соблюдению этических норм должно предъявляться профессиям, которые направлены на решение социальных проблем общества в целом и отдельных индивидов и социальных групп, более других подверженных негативному воздействию рыночной стихии. Одним из действенных факторов, оказывающих влияние на состояние социальной сферы и жизнедеятельность граждан, является институт социальной работы.

Законодательство, которое действует в системе социальной защиты, не может охватить всего разнообразия отношений и ситуаций, возникающих в практике социальной работы повседневно. Это делает необходимым разработку и введение более гибкой и более действенной системы контроля, отражающей глубинную сущность социальной работы как профессиональной деятельности. Такой системой контроля может являться этический кодекс социального работника, играющий важную роль в формировании основных принципов профессиональной морали и указывающий на специфику черт личности.

Профессионально-этический кодекс социального работника России принят Межрегиональной ассоциацией работников социальных служб 22 мая 1994 года. В 2003 году на основе рекомендаций Международной Федерации социальных работников разработан Кодекс этики социального работника. Основной целью профессионально-этического кодекса в социальной работе является содействие воплощению идеалов гуманизма, нравственности и социальной справедливости в профессиональной деятельности и обществе в целом посредством опредмечивания в поведении, отношениях и действиях специалистов сущности профессионально-этической системы. Его основная задача – обеспечение регуляции и контроля поведения, отношений и действий представителей профессиональной группы [2].

В данном документе излагаются основные, базовые принципы и ценности социальной работы, связанные с реализацией специалистами социальной сферы своих профессиональных обязанностей. Кодекс этики состоит из нескольких глав.

Первая – устанавливает стандарты поведения и облика социального работника, в ней подчеркивается, что «социальный работник должен соотносить свои поступки с высшими стандартами профессиональной честности» [1], чтобы предупредить возможности негуманного или дискриминационного поведения по отношению к личности или группе людей. Здесь же оговаривается, что специалист в области социальной работы должен стремиться к постоянному повышению профессиональных знаний, мастер-

ства, включаться в систему обучения и исследовательскую работу, для гарантии оказания квалифицированной помощи клиенту.

Вторая – рассматривает этические обязательства социального работника по отношению к обратившимся за помощью, чтобы не допустить причинения вреда, унижения достоинства личности подопечных и превышения собственных полномочий: «социальный работник не должен использовать отношения с клиентами в собственных интересах, он должен избегать связей и отношений, которые идут во вред его клиентам» [1].

Третья глава оговаривает этические нормы социального работника по отношению к своим коллегам, она обеспечивает продуктивную работу социальных служб и придает коллективу сплоченность. Последующие главы (с четвертной по шестую) рассматривают обязательства социального работника по отношению к руководителю, к своей профессии и к обществу в целом.

К сожалению, часть пунктов этого документа не соблюдается многими работниками социальных служб, это приводит к тому, что права граждан на оказание гарантированной государством помощи нарушаются.

Нередки случаи унижения достоинства личности в домах престарелых, в детских домах; махинаций с квартирами пожилых людей; часто до граждан не доносится вовремя информация о действующих социальных программах и т. д. Кроме того не соблюдается пункт о том, что социальный работник должен предпринимать действия по соответствующим каналам против неэтичного поведения любых своих коллег, хотя это помогло бы сократить противоправные действия некомпетентных служащих организаций.

К сожалению, в настоящее время кодекс этики социального работника не является отражением существующей реальности, но он – ориентир, к которому нужно стремиться для обеспечения гармоничного развития общества.

В настоящее время наблюдается отчетливая тенденция к кодификации социальной работы как специфического вида профессиональной социальной деятельности. Вследствие этого неизбежным представляется такой подход к разработке профессионально-этического кодекса, который позволял бы всем специалистам, работающим в социальной службе, находиться в одном этическом пространстве, т. е. нормы и принципы, правила и требования, заложенные в кодекс, должны носить по возможности более общий характер [3, с. 170]. Процесс воспитания и становления специалиста предусматривает обучение его навыкам работы в этическом пространстве, этическому анализу, оценке, которые помогут социальному работнику принять этически верное решение в затруднительной ситуации.

Список литературы

1. Этический кодекс социального работника. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://soc-work.ru/>. (Дата обращения 09.02.2012).

2. Профессионально-этический кодекс социального работника России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://belsoc.narod.ru/socrab.html>. (Дата обращения 09.02.2012).
3. Медведева Г. П. Профессионально-этические основы социальной работы: курс лекций. М, 2001. 265 с.

*М. А. Задорина, И. В. Тесленко*

МАССОВЫЕ ПУБЛИЧНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ  
КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИАЛОГА  
МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ ЭКОНОМИКИ В ПРОЦЕССЕ  
МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время государственная политика в области образования направлена на повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина [1].

Результаты анализа современного состояния российского образования свидетельствуют о том, что отечественная образовательная система, демонстрируя внешнюю целостность, сохраняет внутри себя проблемы и противоречия. Для системы профессионального образования характерно «несогласование номенклатуры предоставляемых образовательных услуг и требований к качеству и содержанию образования со стороны рынка труда... Попытки реформирования начального профессионального образования, нацеленные на усиление его социальной направленности, не дают пока должного эффекта. Для средней профессиональной школы характерно противоречие между ростом потребности в специалистах и отсутствием ее объективного прогноза по отраслям экономики, нерациональным использованием специалистов со средним профессиональным образованием. Нуждается в существенном обновлении сеть вузов... Нуждаются в дальнейшем развитии межвузовская кооперация, обмен ресурсами, академическая мобильность студентов и преподавателей как в РФ, так и за рубежом» [2].

В связи с этим перед государством встает необходимость модернизации системы образования. В Свердловской области ключевой задачей модернизации профессионального образования является приведение объемов и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями регионального рынка труда [3, с. 5].

Анализ состояния системы образования относительно требований инновационного социально-экономического развития Свердловской области позволяет выделить следующие проблемы: несбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда Свердловской области; отсутствие обратной связи между производителями и потребителями образова-

тельных услуг; отсутствие действенных механизмов продвижения инновационного опыта образовательных учреждений и др. [1].

В дополнение, отношения между системой профессионального образования и рынком труда характеризуются рядом противоречий: между спросом и предложением рабочей силы; между профессиональными компетенциями работников, важных в условиях рыночной экономики и отсутствием их у выпускников учебных заведений; между необходимостью рационального распределения трудовых ресурсов и отсутствием механизма связи с работодателями.

Между тем, модернизация профессионального образования представляется невозможной без взаимодействия с различными субъектами экономики: предприятиями, фирмами и компаниями, профсоюзами, общественными организациями, государственными органами власти (включая службы занятости), учреждениями профессионального образования, профессионально-педагогическим сообществом и гражданами. Плохо налаженное взаимодействие субъектов экономики приводит к тому, что учреждения профессионального образования испытывают затруднения от нехватки информации о том, каковы реальные потребности рынка труда, какие направления обучения наиболее перспективны, какие новые тенденции появляются. Отсутствие информации оказывает негативное влияние на качество подготовки специалистов.

Следует отметить, что вовлечение заинтересованных субъектов в формирование и реализацию социально-экономической политики должно проходить в форме равноправного диалога общественных организаций, бизнеса и государства по ключевым вопросам общественного развития, результаты которого могут стать основой принимаемых нормативных решений [1].

Одним из самых действенных механизмов обеспечения диалога между субъектами экономики является проведение массовых публичных мероприятий, которые в состоянии обеспечить комплексный подход к поиску выхода из сложившейся ситуации, учитывая при этом интересы всех участников диалога, а также и выработку совместных решений, которые впоследствии будут реализованы на практике. Разработка и реализация данных мероприятий должна осуществляться с помощью проектных технологий, позволяющих наиболее эффективно выполнить систему взаимосвязанных временных действий, направленных на изменение существующей ситуации.

Проведение массовых публичных мероприятий как механизма обеспечения диалога субъектов экономики в процессе модернизации профессионального образования позволит обеспечить кооперирование учреждений профессионального образования с внешней средой для формирования устойчивых двусторонних связей; стимулирование взаимодействия организаций науки, высшего, среднего и начального профессионального образования, российских и зарубежных компаний, в целях обеспечения инно-

вационного развития экономики.

#### Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. «Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» № 1662-р.
2. Постановление Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011– 2015 годы» № 61.
3. Ежегодный доклад «О состоянии системы образования Свердловской области в 2011 году». Екатеринбург: Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, 2012.
4. Постановление Правительства Свердловской области от 11 октября 2010 г. «Об утверждении областной целевой программы «Развитие образования в Свердловской области («Наша новая школа»)» на 2011 - 2015 годы» № 1472-ПП.

*Е. А. Крохалева*<sup>1</sup>

### ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРМЬ)

В России регулирование физической культуры и спорта осуществляется на уровне РФ, субъектов РФ и местном уровне. В целом, законодательство о физической культуре и спорте основывается на Конституции РФ, состоит из федеральных законов и принимаемых в соответствии с ними законов субъектов Российской Федерации, муниципальных правовых актов [1, ст. 4].

Основной нормативно-правовой акт, регулирующий вопросы развития физической культуры и спорта в РФ – это федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ (далее закон № 329-ФЗ). Данный закон устанавливает правовые, организационные, экономические и социальные основы деятельности в области физической культуры и спорта [1, ст. 1]. Главные полномочия, осуществляемые на федеральном уровне – это издание нормативно-правовых актов, проведение всероссийских спортивных мероприятий, а также установление стандартов и правил, обязательных для исполнения на территории РФ. На региональном уровне к полномочиям органов государственной власти субъекта относятся: определение основных задач и направлений развития физической культуры и спорта в субъектах Российской Федерации, принятие и реализация государственных региональных программ развития физической культуры. В основном органы исполнительной власти субъектов РФ отвечают за организацию и проведение ре-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Белоногов Ю. Г.



гиональных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий. Данные полномочия в некоторой степени дублируются с федеральными, только осуществляются они на территории региона, но в соответствии с федеральным законодательством.

Что касается развития физической культуры и спорта в муниципалитете, то одним из вопросов местного значения городского округа, установленных Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее закон № 131-ФЗ), является обеспечение условий для развития на территории городского округа физической культуры и массового спорта, организация проведения официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий [2, ст. 16, п.19].

Необходимо отметить, что закон №131-ФЗ ограничивает круг решаемых в муниципалитете вопросов физической культурой и массовым спортом. То есть работа должна проводиться преимущественно на территории городского округа должна вестись работа в первую очередь с населением посредством проведения различных мероприятий. А что касается профессионального спорта, подготовку сборных команд – то эти вопросы закон № 131-ФЗ не затрагивает. В законе № 329-ФЗ также отмечается, что главная цель органов местного самоуправления – это решение вопросов местного значения по обеспечению условий для развития на территориях муниципальных образований физической культуры и массового спорта.

В городском округе Пермь непосредственная деятельность по решению вопросов местного значения осуществляется Администрацией города Перми (далее администрация). Функциональным подразделением, отвечающим за развитие спортивной сферы на территории муниципального образования, является комитет по физической культуре и спорту администрации города Перми (далее Комитет).

На практике около девяноста процентов деятельности Комитета – это работа с подведомственными муниципальными учреждениями. Данные учреждения выполняют две основные функции: предоставляют спортивно-оздоровительную услугу для детей и подростков, а также осуществляют подготовку спортсменов высокого класса. В связи с этим хотелось бы отметить, что данные полномочия не относятся к вопросам местного значения муниципалитета в полном объеме. В частности, согласно федеральному законодательству, организация работы с профессиональными спортсменами возложена на федеральный и региональный уровни власти. Тем не менее, дети, обучающиеся в подведомственных Комитету учреждениях, финансируются за счет средств местного бюджета. На основании их количества формируется муниципальное задание для той или иной спортивной школы, и выделяются субсидии на его выполнение.

Кроме того, необходимо отметить, что бюджет Комитета не очень большой. При этом существует много проблем с материально-технической

базой физической культуры и спорта: большинство учреждений располагаются либо во встроенных помещениях, в подвалах или на цокольных этажах, практически 70 % из них нуждаются в капитальном ремонте, столько же имеют не устраненные предписания надзорных органов и т. д. А финансовых средств на проведение мероприятий по приведению объектов спортивной сферы в нормативное состояние не хватает. Поэтому одним из вариантов решения проблемы может стать перевод содержания профессиональных спортсменов с местного уровня на краевой.

В итоге, можно выделить некоторое несоответствие между нормативно-закрепленными функциями и практической деятельностью. Она насыщена административными и бюрократическими процедурами и совершенно не связана напрямую со спортом и физической культурой.

Список литературы

1. Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
2. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

*В. М. Кузьмина, Е. П. Непочатых*

#### К ПРОБЛЕМЕ АДАПТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА СТУДЕНТОВ СОЦИАЛЬНОГО ВУЗА

В условиях резких изменений структур рынка труда и ростом безработицы, существенно повышается социально-психологическая дезадаптация и профессиональная дезориентация населения. Это приводит к возрастанию нервно-психического напряжения, неумению сформировать свой профессиональный план, невостребованности на рынке труда у значительной части населения. Особенно это касается студентов.

Проблема дезадаптации студентов на рынке труда является актуальной и наиболее острой [1, с. 28]. Молодые люди представляют одну из слабозащищенных категорий на рынке рабочей силы. Они, как правило, не имеют ни достаточного опыта профессиональной ориентации, ни требуемого уровня образования. Студенты составляют 37 % от общего числа ищущих работу.

Причины такого высокого уровня безработицы среди молодежи: особая социальная уязвимость, слабая профинформированность и профориентация, их меньшая конкурентоспособность, сниженная мотивация к труду.

Студенты часто не могут адекватно оценить себя, завышая свою «стоимость» на рынке труда. В докризисные времена, когда не хватало квалифицированных специалистов, работодатели готовы были брать выпускников вузов на очень хорошую заработную плату и компенсационный

пакет. Сегодня же, когда рынок соискателей стал рынком работодателей, когда в разы сократилось количество открытых вакансий и когда компании пересмотрели уровень предлагаемых компенсаций, студентам необходимо более адекватно оценивать свои профессиональные возможности [2, с. 100].

Заметная доля выпускников вуза устраивается не по специальности, хотя знания, безусловно, помогают. Наблюдается определенная сегментация рынка: академически-ориентированное меньшинство идет в науку, чуть большее количество студентов – в маркетинг, а остальные – куда придется. Отмечена дифференциация и в установках студентов. Часть студентов считает, что ценность любого образования заключена в способности дать универсальные знания; другая попросту не умеет находить работу, а значит, не уделяет этой теме достаточного внимания. В институтах основам трудоустройства не учат, и студенты воспринимают получаемые знания как нечто избыточное, бесперспективное: все равно приходится учиться уже по ходу дела.

Большинство студентов считают специальность, на которой они обучаются, бесперспективной уже с первого курса, они ценят в получаемом ими образовании только те знания, которые можно применить вне изучаемой области. Студенты и выпускники вузов чаще всего устраиваются непосредственно на работу по специальности, используя информацию из неформальных источников (в первую очередь, личные профессиональные связи). Чаще всего студенты идут работать в организации, чьими направлениями деятельности являются маркетинг и реклама.

Более половины студентов, принявших участие в анкетировании, являются жителями города Курска (56 %). Остальные проживают в районах Курской области. Большинство студентов ответили, что считают работу по своей специальности своим призванием (44 %). Остальные выбрали свой факультет руководствуясь практическими соображениями: доступность оплаты обучения (32 %) и уровня сложности вступительных экзаменов (24 %). 64 % респондентов считают, что ценность получаемого образования заключается в том, что полученные в вузе знания помогут в будущей профессии. 44 % надеются устроиться по специальности. 24 % сожалеют, что не поступили на более престижный факультет. Только 56 % выпускников в настоящее время заинтересованы в поиске работы, 32 % из них хотели бы найти работу с частичной занятостью, чтобы она не мешала учебе. Из 20 % уже работающих студентов, только 12 % работают по специальности. Остальные нашли применение своим способностям в сфере образования (4 %) и торговли (4 %).

Найти работу большинству студентов помогли личные знакомства (родственники и друзья), и только один человек устроился на работу по объявлению. Большинство студентов, которые в данный момент не работают, не могут найти такую работу, которая их полностью будет устраивать (60 %). Только 24 % имеют опыт работы по своей специальности. И

лишь 28 % уверенно владеют несколькими компьютерными программами. 36 % студентов собираются искать работу, используя личные связи – знакомых и родственников. 35 % студентов полагают, что потратят времени на поиски работы чуть менее месяца. 20 % считают, что времени на поиски работы может уйти до года. 32 % опрошенных затрудняются ответить на этот вопрос.

Вследствие увеличения запроса на психологов в научной и в прикладной области, возрастает спрос на квалифицированный персонал. Несмотря на тот факт, что основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, готового к постоянному профессиональному росту, социально и профессионально мобильного, работодатели не склонны принимать на работу молодых специалистов без опыта и трудового стажа.

В результате проведенного исследования, мы пришли к выводу, что большинство выпускников психологического факультета считают работу по своей специальности своим призванием, и надеются, что полученные в вузе знания помогут им в будущей профессии. Вместе с тем большинство пятикурсников не могут найти такую работу, которая их полностью будет устраивать и считают, что им будет сложно найти работу с перспективой карьерного роста, в следствие того, что работодатель при приеме на работу в первую очередь обращает внимание на наличие опыта работы в данной области.

Список литературы

1. Максимова М. В. Психологические условия адаптации // Вопросы психологии. 2010. № 10. С. 27–35.
2. Александровский Ю.А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. М, 2010. 210 с.

*А. С. Кукишинова<sup>1</sup>*

#### ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА РЕГИОНАЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ ЖИЛЬЕМ (НА ПРИМЕРЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ)

Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012–2017 гг. относит детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к социально уязвимой категории детей, нуждающихся в особой заботе государства. Согласно данной стратегии, требуется совершенствование законодательства РФ в области защиты имущественных прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и в том числе своевременное обеспечение данных детей благоустроенными жилыми помещениями [1].

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Кашаева Ю. А.

В Пермском крае до 2009 г. обеспечение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, жилыми помещениями осуществлялось посредством заключения договоров о социальном найме жилого помещения.

В 2009 г. стартовал пилотный проект «Предоставление выплаты на приобретение жилого помещения детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа». Изначально действие проекта планировалось на два года, но затем он был продлен до 2013 г. [2].

Правом на предоставление выплаты обладали следующие категории: дети-сироты; дети, оставшиеся без попечения родителей (в том числе дети, находящиеся под опекой/попечительством); лица из их числа, не имеющие закрепленного жилого помещения, после выпуска из организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, всех видов, из учреждений всех видов профессионального образования, либо по окончании службы в рядах Вооруженных Сил РФ, либо после возвращения из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы. Выплата на приобретение жилого помещения осуществлялась путем выпуска и реализации краевых жилищных сертификатов и предоставления денежной выплаты.

Лица, получившие жилищный сертификат либо выплату, имели право приобрести на первичном и вторичном рынке жилья у любых физических и юридических лиц жилое помещение, в том числе индивидуальный жилой дом (часть дома), квартиру (комнату), пригодное для постоянного проживания граждан, благоустроенное применительно к условиям населенного пункта по месту приобретения жилого помещения, в том числе в сельской местности. Приобретаемое жилое помещение оформлялось в собственность лица, получившего жилищный сертификат либо выплату [3].

Таблица 1

Обеспечение детей-сирот жильем в Пермском крае в 2005–2012 гг.

Категории	Годы							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Численность детей-сирот, имеющих право на жилье, чел.	2302	2740	2830	3294	3701	2388	2795	2690
Обеспечены жильем всего, чел.	162	108	265	283	341	360	1054	1270
в т. ч. по сертификатам и выплатам	-	-	-	-	26	258	797	985
Предусмотрено средств из бюджета края, млн руб.	65,0	90,0	156,8	160,8	91,4	246,8	610,9	777,9
Предусмотрено субсидий из федерального бюджета, млн руб.	-	-	-	23,1	16,2	3,6	88,5	291,0

Стоит отметить, что Пермский край являлся единственным субъектом в РФ, в котором проблема обеспечения детей-сирот решалась с помо-

щью предоставления сертификатов и выплат. В конце 2012 г. пилотный проект был завершен. Итоги реализации пилотного проекта, а также данные за 2005–2008 гг. (по данным Министерства социального развития Пермского края) представлены в табл. 1.

Таким образом, пилотный проект обладал следующими достоинствами: 1) ежегодно росло количество детей-сирот, обеспеченных жильем; 2) жилье, приобретаемое по сертификатам либо выплатам, оформлялось в собственность детей-сирот; 3) дети-сироты, участвующие в пилотном проекте, находились на постинтернатном сопровождении (т. е. за сиротой закреплялся постинтернатный воспитатель).

С 1 января 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 29.02.2012 г. №15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части обеспечения жилыми помещениями детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», согласно которому указанным категориям однократно предоставляются благоустроенные жилые помещения специализированного жилищного фонда по договорам найма.

Специализированный жилищный фонд Пермского края – совокупность жилых помещений государственного жилищного фонда Пермского края, находящихся в собственности Пермского края, отнесенных к специализированному жилищному фонду с соблюдением требований и в порядке, которые установлены Жилищным кодексом РФ, предназначенных для проживания отдельных категорий граждан, установленных законодательством РФ и Пермского края [4]. Срок действия договора найма специализированного жилого помещения составляет пять лет. Если сирота находится в трудной жизненной ситуации, договор найма специализированного жилого помещения может быть заключен на новый пятилетний срок по решению органа исполнительной власти субъекта РФ. Договор найма специализированного жилого помещения может быть заключен на новый пятилетний срок только один раз [5].

Новый механизм обеспечения детей-сирот жильем имеет ряд недостатков: детям-сиротам будет выгодно, чтобы их признавали неспособными к самостоятельной жизни; Пермский край на данный момент не готов к реализации данного механизма обеспечения детей-сирот жильем, так как на данный момент специализированный жилищный фонд в Пермском крае отсутствует (способами формирования фонда является строительство и приобретение посредством заключения договоров купли-продажи). По данным Законодательного собрания Пермского края на формирование в 2013 г. специализированного жилищного фонда для обеспечения детей-сирот жильем потребуются средства краевого бюджета в размере 3 218 481,8 тыс. руб. Кроме того, в Пермском крае до сих пор не принят правовой акт, регламентирующий порядок определения способности сироты к самостоятельной жизни [6].

Таким образом, изменение федерального законодательства негативно отразилось на региональной политике в области обеспечения детей-сирот жильем. Следствием чего является «сворачивание» пилотного проекта, который за 4 года реализации доказал свою эффективность. Ежегодное увеличение субсидий и субвенций на реализацию данного проекта свидетельствует о том, что регион имел возможность продолжать реализацию данного проекта.

#### Список литературы

1. Постановление Правительства Пермского края от 27.07.2009 № 486-п «О пилотном проекте «Предоставление выплаты на приобретение жилого помещения детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа» // Текущий архив Министерства социального развития Пермского края.
2. Указ Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://graph-kremlin.consultant.ru/page.aspx?1613662> (дата обращения 28.01.2013).
3. Постановление Правительства Пермского края от 20.01.2011 № 20-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Пермского края от 27.07.2009 № 486-п «О пилотном проекте «Предоставление выплаты на приобретение жилого помещения детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа» // Текущий архив Министерства социального развития Пермского края.
4. Закон Пермского края от 08.10.2007 № 127-ПК «О специализированном жилищном фонде Пермского края». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://perm.news-city.info/docs/sistemsf/dok\\_iereji.htm](http://perm.news-city.info/docs/sistemsf/dok_iereji.htm) (дата обращения 28.01.2013).
5. Федеральный закон от 29.02.2012 № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части обеспечения жилыми помещениями детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=126736;dst=0;ts=4E9F91590997215F7A36CВFA04ЕСВ949;rnd=0.2711645991075784> (дата обращения 28.01.2013).
6. Законодательное Собрание Пермского края – Официальный сайт // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://zsperm.ru> (дата обращения 28.01.2013).

*М. И. Курбанова, Л. Э. Панкратова*

## ПОДДЕРЖКА ШКОЛ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В современной России все чаще и чаще привлекают внимание проблемы развития школ в сельской местности. Эти вопросы до сих пор остаются актуальными для России, как в нашем регионе, так и в остальных.

Одной из основных социальных проблем России являются сельские школы. В настоящее время, по официальным данным, в нашей стране в 53 тысячах школ обучаются 13,36 млн. учеников [1]. Большинство школ приходится на сельскую местность – около 34 тыс. Рассматривая типологию сельских школ их можно квалифицировать следующим образом:

- по числу учащихся в начальной школе: с 10 учащимися (47,7 %); от 10 до 14 учащихся (21,8 %); от 15 до 20 учащихся (15,3 %);
- по числу учащихся в основной школе: до 40 учащихся (34,2%); от 41 до 100 учащихся (56,5 %); от 101 до 200 учащихся (8 %);
- по числу учащихся в основной (полной) школе: до 100 учащихся (20,2 %); от 101 до 280 учащихся (56,6 %); от 280 до 400 учащихся (10,1 %).

В Свердловской области расположено 495 общеобразовательных учреждений, в которых обучаются около 63 тыс. [2].

К основным проблемам школ в сельской местности можно отнести:

1. Малочисленность учащихся. Из приведенной выше классификации можно видеть, что большая часть школ представлена школами, в которых учатся менее 100 человек. В большинстве случаев, сельские школы являются малокомплектными, т. е. школами без параллельных классов, с малым контингентом учащихся, где, как правило, учащиеся двух, трех или четырех классов объединяются в один класс-комплект. С классом-комплектom работает один учитель. Например, в деревне Усть-Утка в Свердловской области в школе обучаются всего лишь 17 учеников, один из них единственный первоклассник.

2. Нежелание выпускников педагогических вузов работать в сельских школах (только 7,1 % составляют учителя до 35 лет).

3. Проблема обновления материально-технической (для более 15 тыс. сельских школ требуется капитальный ремонт, из которых около 3 тыс. находятся в аварийном состоянии) и учебно-методологической базы (значительная часть учебного, учебно-лабораторного, учебно-производственного и компьютерного оборудования устарела).

4. Не всегда благоприятная образовательная социокультурная среда вне образовательного учреждения, т. е. отсутствуют учреждения культуры. Это также очень сильно влияет на состояние школ в сельской местности.

Изучению перечисленных выше проблем свои работы посвятили С. В. Тарасов, председатель Комитета общего и профессионального обра-



зования в Ленинградской области [3], Д. М. Забродин, президент Фонда международного университетского сотрудничества, профессор М. Д. Забродин кандидат педагогических наук [4], Е. А. Щербакова [5] и др.

Они в своих работах рассматривают такие пути решения этих проблем, в которых предлагают:

1. При подготовке педагогов сделать акцент на специфику работы учителя в сельской школе. В сельской местности должен работать более подготовленный специалист, он должен обладать определенными социально-психологическими, культурологическими компетенциями, которые помогают выполнять те же самые компенсаторные функции и задачи сельской школы, менять сам подход педагога сельской школы к своей профессиональной подготовке, качеству своего образования и организации образовательного процесса;
2. Разработать более гибкую систему финансирования сельской школы;
3. Преобразование ряда малочисленных сельских школ в филиалы более крупных это то, что позволит более эффективно использовать имеющиеся кадровые, учебные, материальные ресурсы и укрепить материальную базу школ, создание интернатных учреждений в районных центрах и базовых опорных школах;
4. Создание выездной школы на базе социокультурных информационно-оздоровительных центров или крупных школ, как один из путей преодоления противоречия между экономической и педагогической целесообразностью развития относительно больших школ и жизненной необходимостью сохранения малокомплектных и малочисленных школ в малых деревнях.

В определении реальной политики развития образования в сельской местности важное место должны занимать теоретико-методологические основы межведомственного взаимодействия в управлении процессом модернизации образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях. В качестве основных направлений такого взаимодействия можно выделить: содержание и организация обучения, воспитания; здоровьесбережение учащихся сельских школ; информационное обеспечение образования; совершенствование подготовки и переподготовки учительских и управленческих кадров; дополнительное образование для детей в условиях инновационной деятельности школы и учителя.

Можно сделать вывод, что опыт работы исследователей проблем сельских школ направлен объединение ресурсов, которые находятся в сельской местности для решения образовательных и социальных проблем. Основной идеей, можно считать, обеспечение высокого качества образования, так как это не только один из способов реагирования общества на современную социальную ситуацию, но и одновременно способ изменения этой ситуации.

### Список литературы

1. Образование в России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения 24.01.2013).
2. Общее образование. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.uraledu.ru/node/6302> (дата обращения 24.01.2013).
3. Тарасов С. В. Проблемы современной сельской школы // Вестник Герценовского университета. 2010. № 12. С. 68–71.
4. Забродин Д. М., Забродин М.Д. Сельская школа и ее учитель в условиях модернизации образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.jeducation.ru/5\\_2004/34.html](http://www.jeducation.ru/5_2004/34.html) (дата обращения 24.01.2013).
5. Щербакова Е. А. Сельская школа: время перемен? // Сельская школа: проблемы организации образовательного процесса. М, 2008. С. 97–101.

*А. С. Лузинова, Н. М. Лагочева*

### ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сегодня в наиболее сложном положении на российском рынке труда оказываются молодые специалисты – выпускники высших профессиональных учреждений. В 2011 году в России насчитывалось 1080 вузов, вместе с филиалами – 2719 вузов, из которых выпустилось 1442,9 тыс. дипломированных специалистов. Несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда еще более усложняет положение выпускников вузов [1, с. 293].

В рамках данной статьи нами была предпринята попытка показать динамику приема в вузы, а также выпуска специалистов с высшим профессиональным образованием на период 2009–2011 гг. (табл. 1). По состоянию на 1 октября 2011 г. направления на работу получили 180,2 тыс. специалистов (47,5 %), окончивших на бюджетной основе очные отделения государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования [1].

Из таблицы видно, что в негосударственных вузах доля студентов-заочников составляет 77 %. В государственных и муниципальных вузах доля студентов-заочников также велика – 40 %.

С каждым годом все более остро ощущается нехватка квалифицированных кадров, при этом система образования не может «поставить» на рынок необходимых работников. С другой стороны, растет количество людей с дипломом о высшем образовании. Выпускники с низким профессиональным уровнем имеют большие запросы, предъявляя высокие требования к уровню ожидаемой зарплаты и качеству рабочего места (отсутствию ручного труда, высокая доля коммуникации, гибкий график) [2, с. 170].

Таблица 1

## Структура приема в вузы и выпуска специалистов

Показатели	Год		
	2009	2010	2011
Принято студентов – всего, тыс. человек	1544	1399	1207
в том числе в образовательные учреждения:			
государственные и муниципальные	1330	1195	1058
негосударственные	215	204	150
Выпущено специалистов – всего, тыс. человек	1442	1468	1443
в том числе образовательными учреждениями:			
государственными и муниципальными	1167	1178	1157
в том числе очными отделениями	624	617	591
негосударственными	275	290	286
в том числе очными отделениями	73	73	63
Выпуск специалистов образовательными учреждениями на 10 000 занятых в экономике, человек	215	217	204
в том числе государственными и муниципальными	174	174	164
Примечание: таблица составлена по данным Федеральной службы государственной статистики: Россия в цифрах – 2012 г.			

Распределение студентов по отделениям в государственных и негосударственных вузах на 2011–2012 гг. приведено в табл. 2.

Таблица 2

## Распределение студентов по отделениям на 2011-2012 гг. (тыс. -к)

Образовательные учреждения	Отделения				
	всего	очные	очно-заочные (вечерние)	заочные	экстернат
государственные и муниципальные	1058	604	33	418	3
негосударственные	150	24	7	115	4
Примечание: таблица составлена по данным Федеральной службы государственной статистики: Россия в цифрах – 2012 г.					

В современных условиях особое значение приобретает проблема качества образования. Бюджетные места во многих вузах заполняются любыми выпускниками школ независимо от их уровня подготовки. Треть студентов очного обучения на бюджетных местах и более 40 % на коммерческих местах имеют тройку по ЕГЭ по профильным предметам, по ряду технологических направлений – более 80 % студентов. С большой вероятностью такие студенты не смогут освоить сложные профессиональные навыки инженеров и технологов. Всего чуть более половины студентов очной формы в первую очередь ориентированы на получение знаний, а не формального диплома о высшем образовании [2, с. 173].

Весьма актуальной становится проблема установления взаимодействия между высшими профессиональными учебными заведениями и организациями-работодателями для подготовки специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать сложные современные задачи.

Сегодня до 50 % выпускников вузов не находят работы, в которой бы они применяли профессиональные навыки, и значительная часть из них не собирается искать подобную работу. Существует реальная потребность экономики в рабочей силе, которую современная система образования, к сожалению, не удовлетворяет.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики: Россия в цифрах – 2012 : Сборник статей / М.: Росстат, 2012. 573 с.
2. Промежуточный доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. Стратегия – 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kommersant.ru/content/pics/doc/doc1753934.pdf>.

*А. А. Мазука*<sup>1</sup>

#### КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНАХ

Муниципальное управление занимает важные позиции в управлении страны, а также играет связующую роль между населением, проживающим на территории, и государственной властью. Основопологающей целью органов местного самоуправления, как правило, является качественное и своевременное оказание услуг населению для обеспечения комфортного проживания на той или иной территории, с обеспечением жизнедеятельности. К таким услугам относится здравоохранение, образование, культура, жилищно-коммунальные услуги, развитие территории, а именно, создание рабочих мест, привлечение инвестиций в промышленный и социальный сектор. Но, как показывает практика, в осуществлении данной цели препятствует множество факторов, из которых наряду с финансовой проблемой стоит и кадровая. На сегодняшний день, согласно статистическим данным, в Пермском муниципалитете работает 1835 человек, из них две трети – женщины. Средний возраст – около 40 лет. Работников до 30 лет – 16 %, из них на высших должностях – 3 %, в среднем звене – 26 %. Текучесть кадров составляет 30 % [1]. В сложившейся ситуации нехватка грамотных специалистов, а в частности, управленцев, или же их отсутствие может отрицательно повлиять на весь процесс управления, что, несомненно, неблагоприятным образом сказывается и на населении.

Статья 33 Федерального закона №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предполагает для решения кадровой проблемы создание кадрового резерва муниципальных служащих, но при этом окончательное принятие решения в данном вопросе отдает муниципалитетам,

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Белоногов Ю. Г.

ссылаясь на муниципальные правовые акты [2, ст. 33]. Учитывая существующую ныне кадровую обстановку в органах местного самоуправления, следует отметить, что для эффективного проведения политики на территории необходимо создание резерва муниципальных служащих, прежде всего, включающего в себя сотрудников муниципальных органов, а также иных квалифицированных муниципальных служащих. Данный подход позволит в случае появления вакантной руководящей должности или должностей заместителей, выбрать проверенных специалистов, с приоритетом сотрудников из организации, нежели кадров менее известных, что будет способствовать вовлечению к руководству и функционированию системы людей опытных, знакомых с тонкостями и нюансами, что в дальнейшем позволит избежать появления провалов в функционировании системы, затормаживания работы отдельных звеньев и элементов, а продолжить дальнейшую работу и ее совершенствование в запланированном темпе.

Отдельным сюжетом следует выделить и посты глав муниципальных образований. Поскольку эти должности являются выборными и в большинстве своем случаев к власти приходит представитель от победившей партии (особенно, в случаях избрания представительным органом муниципального образования), то в данном случае будет актуальным поставить вопрос о подготовке будущих специалистов со стороны партии задолго до выборов, обеспечить для них повышение квалификации, подготовки и переподготовки по специальности государственного и муниципального управления с тем, чтобы с момента назначения на должность управленец сразу мог профессионально приступить к выполнению полномочий. Что касается его команды, которая подбирается на конкурсной основе на ключевые посты – заместители по отраслевым направлениям, руководители управления образования, здравоохранения, по культуре и спорту и др. также должны быть подготовлены по той же схеме, чтобы претенденты на вакантные должности могли успешно пройти конкурс. Но при этом, партия должна предварительно отобрать наиболее достойные кандидатуры, как из своих кадров, так и привлекать наиболее перспективные кадры.

Еще одним возможным способом ликвидации проблемы кадров в органах муниципального самоуправления можно считать формирование специалистов на базе вузов по целевым направлениям от муниципалитетов. Так, изначальная «заточка» специалистов под систему позволит влить в коллектив новые более молодые кадры, способные к новаторству и оригинальности, уже на стадии прохождения учебной практики. Кроме того, в этом есть плюс и для будущих служащих, для которых после получения высшего образования вопрос с дальнейшей работой будет решен.

Подводя итог, можно отметить, что кадровая проблема в наше время стоит наиболее остро и требует незамедлительного решения. Участвующим в выборах политическим партиям необходимо выявить наиболее перспективных специалистов и направить их на переподготовку, а муниципа-

литетам обеспечить дальнейшее карьерное продвижение наиболее перспективных специалистов. Также необходимо избегать дробления территорий на мелкие муниципальные образования, дабы избежать распыления и без того дефицитных управленческих кадров, и консолидировать бюджет путем сокращения числа поселений. Концентрация кадров в одном органе управления, как показало ранее проведенное нами исследование, позволит не только сократить расходы на содержание управленческого аппарата, но и эффективно наладить процесс оказания услуг населению.

#### Список литературы

1. Фабрика управленцев. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/10/30/perm-kadru.html> (дата обращения 31.01.2013).
2. Федеральный закон Российской Федерации № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 г. // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон Российской Федерации № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 г. // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

*С. С. Мацко*

### ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Эффективность деятельности высших учебных заведений на современном этапе в значительной степени определяется конкурентоспособностью выпускников на рынке труда, результатами их трудоустройства после завершения обучения. Показатели трудоустройства выпускников, успешность их карьеры все чаще используются в качестве показателей оценки качества высшего профессионального образования, являются основой ряда российских и зарубежных рейтингов вузов.

Одним из наиболее проблематичных участников российского рынка труда являются молодые специалисты – выпускники высших профессиональных учреждений. В России насчитывается 1156 вузов, а если считать филиалы, то и почти 3 тысячи, из которых ежегодно выпускается 1,1 млн дипломированных специалистов [1]. Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников профессиональных учреждений (особенно коммерческого сектора профессионального образования).

Из 1,7 млн. студентов, поступивших в вузы в 2007 г., лишь 569 тыс. человек (33,5 %) проходят обучение за счет бюджетных средств с преимуществом трудоустройства после окончания обучения. В настоящее время

около 834 тыс. человек (37,9 %), окончивших образовательные учреждения, из числа молодежи в возрасте до 29 лет являются безработными [2].

Вышеперечисленные проблемы являются «стандартными» в условиях роста экономики, так как все исследования прошлых лет (начиная с 2005 г. и заканчивая 2008 г.) показывают одни и те же тенденции в вопросе трудоустройства выпускников вузов. Но с началом финансового кризиса (с осени 2008 г.) ситуация изменилась: некоторые вышеперечисленные проблемы усугубились, появились новые, связанные с трудоустройством молодых специалистов.

Изменившиеся условия социально-экономического, социокультурного и технологического развития требуют нового подхода к установлению взаимодействия сфер образования, организаций-работодателей и органов исполнительной власти. Главное содержание такого взаимодействия – подготовка специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать сложные современные задачи в условиях научно-технического прогресса, дифференциации и интеграции производства.

В связи с тем, что выпускников вузов в нашей стране с каждым годом все больше, весьма актуальной становится проблема установления взаимодействия между высшими профессиональными учебными заведениями и организациями-работодателями.

Для содействия занятости выпускников учебных заведений высшего профессионального образования Министерство образования и науки РФ совместно с Федеральным агентством по образованию проводит работу по созданию центров содействия занятости для указанной категории граждан. В настоящее время в 342 вузах, подведомственных Рособразованию, создано 336 центров, из них 77 региональных.

Основными задачами служб трудоустройства являются: помощь выпускникам в трудоустройстве; трудоустройство студентов как на постоянную работу, так и на временную во время каникул; организация взаимодействия вуза с предприятиями-работодателями; оказание консультационной (правовой и психологической) помощи выпускникам и студентам во время поиска ими работы; постоянное информирование студентов вуза о вакансиях.

Организация трудоустройства выпускников определяется только самим учебным заведением и, как показывает практика, формы и методы ее организации различны. Однако, как нам кажется, в период, когда фундаментально изменились почти все направления человеческой деятельности, экономические и производственные отношения, не следует ограничиваться построением очередной формализованной организационной структуры. Служба (центр, отдел) трудоустройства выпускников должна быть той соломинкой, за которую можно ухватиться выпускнику и начать свое карьерное продвижение.

Резюмируя итоги исследования уровня востребованности выпускников вузов экономикой, можно отметить, что система профессионального образования в условиях модернизации не может ограничиваться простым воспроизводством необходимых объемов рабочей силы для экономики. Модернизация системы профессионального образования должна быть ориентирована в первую очередь на потребности экономики, а не только на образовательные потребности граждан. Одним из компонентов модернизации системы профессионального образования должна быть модернизация государственной и муниципальной статистики, ориентированной на потребителя. Потребителями должны выступать не только федеральные органы управления, а в большей степени региональные и муниципальные органы управления. Система государственной и муниципальной статистики должна обладать систематизированной и комплексной информацией, позволяющей изучать взаимовлияние рынка образования и рынка труда.

#### Список литературы

1. Закрытие тысяч вузов в России делает высшее образование доступным лишь избранным. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.amic.ru/news/90432/&dd=6&mm=8&yy=2008> (дата обращения: 25.01.2013).
2. Распоряжение Правительства РФ. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. № 1756-р от 29.12.2001г.
3. Плотникова Е. Б., Попов В. В. Состояние и проблемы занятости населения Прикамья в трансформирующемся обществе. Пермь, 2004. 215 с.

*О. В. Новгородцева, Т. Е. Зерчанинова*

### ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В целях формирования грамотной экономической политики, повышения инновационной активности и конкурентоспособности, взаимодействие власти и бизнеса становится реальностью в современной России. Об этом свидетельствует опыт достаточно успешной реализации партнерских проектов государственного и частного секторов в различных отраслях экономики. По числу таких примеров лидирует транспортная инфраструктура, второй по приоритетности оказалась сфера ЖКХ, третье место заняла энергетика, за ними следуют строительство и промышленность [1].

Менее активно частно-государственное партнерство (далее - ГЧП) развито в отраслях социальной инфраструктуры, в частности в образовании. Российское образование остро нуждается в финансовых ресурсах и внедрении современных методов управления, передовых технологий оказания услуг и обслуживания. Однако бюджетные и внебюджетные средства, ресурсы целевого финансирования, не позволяют сегодня полностью



удовлетворять эти потребности, поэтому без прямого привлечения компетенций и инвестиций частного сектора не обойтись.

Государственно-частное партнерство в сфере образования можно представить как взаимодействие государственных образовательных учреждений и структур бизнеса на основе взаимных интересов для достижения общих целей. Также можно сказать, что это партнерство представляет собой альянс между государством и бизнесом в целях реализации образовательных проектов на основе законодательных актов и специальных соглашений [2].

Сегодня российский опыт ГЧП в области образования ограничивается строительством и ремонтом зданий и сооружений образовательных учреждений, реализуемых в рамках государственных закупок. Председатель правления Центра развития ГЧП Павел Селезнев отмечает, что «банки и профессионалы, развивающие инфраструктуру, строят и реконструируют объекты образования в рамках ГЧП. А вот частно-государственное партнерство в области услуг не развито, в том числе управление зданиями образовательных учреждений, обеспечение поддержания материальных средств в образовательных учреждениях и управление такими учреждениями» [3].

В письме Министерства образования и науки РФ от 4 февраля 2011 г. № 03-66 «О применении механизмов частно-государственного партнерства в сфере образования» [4] приведены разнообразные формы и механизмы реализации партнерских проектов государственного и частного секторов:

1. ЧГП в форме попечительских или управляющих советов, в которых участвуют представители субъектов частного сектора;

2. ЧГП в форме института общественного взаимодействия на основании решений органов государственного управления в форме экспертных советов, рабочих групп и др.;

3. ЧГП в форме соглашения о сотрудничестве или протокола о намерениях по осуществлению совместных действий (без наступления гражданско-правовых обязательств);

4. ЧГП в форме простого товарищества;

5. ЧГП в форме коммерческой организации;

6. ЧГП в форме некоммерческой организации;

7. Целевой капитал как механизм частно-государственного партнерства.

Первые проекты с использованием внебюджетных инвестиций появились в таких регионах России, как Ханты-Мансийский автономный округ, Санкт-Петербург. В Свердловской области частно-государственное партнерство осуществляется на основании Закона Свердловской области от 23 мая 2011 г. № 28-ОЗ «Об участии Свердловской области в государственно-частном партнерстве». В настоящее время здесь реализуется девять крупных инвестиционных проектов, общим объемом инвестиций – 217400 млн рублей.

Примером развития ГЧП в сфере образования на региональном и муниципальном уровне может служить подписание соглашения между

Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Первоуральским новотрубным заводом и Первоуральским металлургическим колледжем о развитии дуальной модели обучения на базе образовательного центра компании ЧТПЗ в Первоуральске. На оснащение образовательного центра компания ЧТПЗ направила 700 млн рублей, 200 млн рублей добавило правительство Свердловской области. «Профессиональная подготовка высокого уровня стратегически важна для развития промышленности Среднего Урала. Мы предельно заинтересованы в том, чтобы профессиональное образование было максимально ориентировано на реальное производство», – прокомментировал соглашение первый заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области Павел Креков [5].

Таким образом, государственно-частное партнерство позволяет привлечь недостающие средства для модернизации материально-технической базы образования и ликвидировать дефицит ресурсов, что обеспечит своевременность и эффективность в предоставлении образовательной инфраструктуры и повышение эффективности и качества предоставляемых образовательных услуг.

#### Список литературы

1. Сергеев А. М. Государственно-частное партнерство в инновационной сфере. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://secandsafe.ru> (дата обращения 26.01.2013).
2. Еремин В. Л. Государственно-частное партнерство в образовании // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.anspa.ru> (дата обращения 26.01.2013).
3. Капитал за партой. Образованию необходимы частные инвестиции. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru> (дата обращения 26.01.2013).
4. О применении механизмов частно-государственного партнерства в сфере образования: Письмо Министерства образования и науки РФ от 4 февраля 2011 г. № 03-66. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. ЧТПЗ и Министерство образования Свердловской области договорились о развитии дуальной системы образования // УралБизнесКонсалтинг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pppinrussia.ru> (дата обращения 26.01.2013).

*О. В. Парыгина*

## ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОРГАНОВ ВЛАСТИ И МОЛОДЕЖИ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Одной из важнейших и характерных черт демократического государства и цивилизованного общества является возможность партнерского участия молодежи в разработке и реализации социальной политики. Идея партнерства между государством, молодыми гражданами и их объединениями, как одна из главных, была заложена в основу государственной молодежной политики, которая в России зарождалась и начинала интенсивно формироваться в начале 90-х гг. XX в. В ней молодежь, молодежные организации и объединения рассматривались в качестве реального партнера властным структурам, а не только как особый объект социального управления и получатель необходимой государственной поддержки и помощи. Следует заметить, что молодежная политика является, во-первых, неотъемлемой частью политики социального государства, а ст. 7 Конституции РФ определяет Россию как социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, и, во-вторых, стратегическим направлением деятельности государства, определяющим перспективы развития российского общества. Кроме того государственная молодежная политика и стратегия развития страны в целом задают траекторию развития социальных практик партнерского участия молодежи в разработке и реализации социальной политики.

В современном мире особую важность приобретает задача инвестиций в человеческий капитал, его формирование, аккумулирование и эффективное использование, поскольку воспроизводство интеллекта и трудового потенциала составляет фундаментальную основу инноваций, инновационного развития предприятий и реформирования российской экономики в целом. Поэтому, несмотря на сложность расчета выгоды от вложений в человеческий капитал и инвестиции в интеллектуальные системы вполне оправданы. И в большей степени эти инвестиции оправданы, если они «вложены» в молодежь, так как она является трудовым и экономическим потенциалом страны, от которой во многом зависит прогресс государства. Кроме этого, от гражданской позиции молодежи и ее социальной активности зависит, будет ли продвигаться Россия по пути демократических преобразований. По сути, каким будет наше завтра, каким будет будущее России, региона, местного сообщества зависит от нашей сегодняшней молодежи, и конечно же от тех морально-этических и профессиональных качеств, которые будут в ней сформированы. В связи с революционными изменениями, в которых человеческий капитал (интеллектуальные и творческие ресурсы) становится важнейшим фактором, определяющим не только экономику, но и современную политику, первостепенным является опре-

деление современных и эффективных воспитательных, развивающих и обучающих форм и методов работы с молодежью на всех этапах воспитания и образования. При этом эти формы и методы должны быть направлены на минимизацию издержек и потерь, связанных с социализацией молодых людей и интеграцией их в единое экономическое, политическое и социокультурное пространство.

Выдающийся немецкий социолог и философ Карл Мангейм писал, что молодежь есть резерв, «потенция, готовая к любому начинанию», «важная часть скрытых резервов, присутствующих в каждом обществе... динамичные общества рано или поздно должны активизировать и даже организовать их». [1, с. 444 – 446.] К тому же в отличие от других групп населения, молодежь выгодно отличается более высоким уровнем здоровья, и особенно интеллектуальной и творческой активностью: «молодежь является носителем огромного интеллектуального потенциала, особых склонностей к творчеству. В молодости человек наиболее способен к инновационной деятельности, формированию научных гипотез, максимально работоспособен. Молодежь усиливает возможности всего общества, путем раскрытия своего интеллектуального потенциала» [2]. Данный факт обуславливает теоретическую и практическую проблему: поиск технологии использования интеллектуального и творческого потенциала молодежи, а также ее способностей к инновационной деятельности и формированию научных гипотез при принятии управленческих решений и для создания новых социально-значимых программ и проектов во благо государства, региона и местного сообщества.

Социальное партнерство органов власти и молодежи выступает той технологией, которая может решить перечисленные выше проблемы и обеспечить реальное участие молодежи в общественно-политической, социально-экономической и социокультурной жизни общества. Российским социологом А. Ю. Ховриным было предложено несколько моделей социального партнерства в сфере молодежной политики. На взгляд автора одной из наиболее действенных моделей социального партнерства молодежи и их организаций с властными структурами наряду с субъект-субъектной, в которой молодежь является равноправным, полноценным и действующим субъектом социального управления, который «на равных» может отстаивать свои интересы и искать способы решения социально значимых проблем, является субъектно-развивающая модель. Эта модель реализуется с целью подготовки молодых людей к проявлению социальной активности: к общественной работе и к активной реализации различных гражданских инициатив в социальной практике. Кроме того, субъектно-развивающая модель предполагает меры общего социализирующего, а также воспитательного воздействия на молодежь. Так применение этих двух моделей социального партнерства нацелено на развитие и использование потенциала молодёжи, посредством вовлечения её в общественно-политическую, социально-экономическую и социокультурную

жизнь общества в качестве равноправного и равноответственного партнера. Однако необходимо учесть, что социальное партнерство подразумевает и должно, во-первых, обеспечивать реальный доступ молодых людей к принятию социально значимых решений, то есть возможность полноценно осуществлять свою функцию истинного партнера, которая, скорее всего, будет носить творческий и инновационный характер, а во-вторых, предполагать интенсивное, хорошо продуманное, ответственное социальное действие со стороны властных структур в виде стимулирования молодежи к социальной активности и реализации различных гражданских инициатив в социальной практике. На данном этапе становления данного партнерского взаимодействия необходима поддержка и существенное мотивирование со стороны органов власти по отношению к молодым людям и их организациям, что является важным фактором развития партнерства, а также необходимо детальное нормативно-правовое обеспечение различных аспектов такого партнерства, на котором основывается его успех.

Важными причинами слабой динамики развития социального партнерства между молодежью и властью являются: отсутствие стратегий его развития, неверие в возможности института политических выборов и в собственные возможности влияния на процесс принятия социально значимых решений. Последнее приводит к масштабной социальной пассивности и аполитичности молодежи, ее отказу от активного участия в партнерском взаимодействии. Такое положение вызвано тем, что в процессе социализации молодые люди не были допущены до социальных практик участия в партнерском взаимодействии с целью принятия управленческих решений, а также разработки и реализации социальной политики на доступном для того или иного возрастного уровня.

Среди сопутствующих оснований непроявления социальной активности молодежью (или «вступления в партнерство» с властью) можно выделить следующее: незнание механизмов и процедур принятия управленческих решений, отсутствие информации о существующих правах, уклонение от ответственности. Социологом Кочневым С. В. эмпирически подтверждено, что участие молодых граждан в партнерском взаимодействии с органами власти сдерживается рядом таких факторов, как: незнание механизмов и процедур принятия решений (19 %), недостаток времени (34,9 %), отсутствие интереса (29,8 %), недоверие к администрации (23,8 %), неуверенность в собственных силах и недоверие к процедурам участия (39,7 %) и др.[3, с. 16]. К тому же по результатам анкетного опроса молодежи Московской области (февраль 2011 г.) социологом отмечена тенденция потери уверенности в возможность реального влияния на процесс принятия решений с увеличением возраста респондентов.

Выше указанное можно объяснить не только наличием особой ментальности у россиян (патернализм, «правовой нигилизм»), но и неразвитостью гражданской, правовой и управленческой культуры у молодых граждан.

Другими словами тем, что проявление социальной активности не привычно для российской молодежи, ее реализация не строится на повседневных и повторяющихся действиях. Такое положение можно рассматривать и как следствие того, что утрачены советские формы социальных практик участия молодежи в социально значимой деятельности в связи с упразднением комсомола, уходом на периферию пионерской и других организаций, дающих возможность участия в принятии социально значимых решений детям и молодежи, а современные российские формы находятся на стадии становления. Немаловажным фактором является и профессиональная культура чиновников, так как имеет место определенное неравенство переговорной силы при взаимодействии гражданина и чиновника. Получается двойственная ситуация: с одной стороны, существует формально-правовая возможность участия молодежи в партнерском взаимодействии, но с другой – молодежи фактически не предоставляется такая возможность в режиме социальных практик, то есть в режиме повседневных опривыченных действий.

Список литературы

1. Мангейм К. Диагноз нашего времени. М., 1994. С. 444–446.
2. Долгосрочная целевая программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры "Молодежь Югры" на 2009–2011 годы. г. Ханты-Мансийск. [Электронный ресурс]. <http://www.admhmao.ru> (дата обращения 21.10.2012).
3. Кочнев С. В. Социальные практики участия молодежи в принятии общественно значимых решений // Автореферат дисс. на соискание уч. степени канд.соц.наук. М.: Изд-во ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет», 2011 г. С. 16.

*М. С. Предеина, А. П. Багирова*

#### ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ РЕБЕНКА В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

За последние годы дети все чаще становятся жертвами жестокого обращения. По данным статистики ежегодно в России около 17 тысяч детей разного возраста становятся жертвами насильственных преступлений. Каждый год около двух миллионов детей избиваются родителями, более 10 тыс. несовершеннолетних становятся инвалидами в результате совершения против них преступлений. Для 10 % этих детей побои заканчиваются смертью, и 2 тыс. детей заканчивают жизнь самоубийством. Более 50 тыс. детей уходят из дома, спасаясь от родителей [1].

Активное межведомственное взаимодействие является одним из главных механизмов решения проблемы защиты детей. Основными государственными органами по защите прав ребенка в России являются Институт Уполномоченного по правам ребенка, Министерство здравоохранения

и социального развития Российской Федерации, Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, органы опеки и попечительства.

Несмотря на усилия всех субъектов защиты прав детей от жестокого обращения, ситуация в Свердловской области остается неблагоприятной. В 90 % случаях лишения родительских прав имеет место жестокое обращение с ребенком. 2011 год был отмечен ростом в 1,5 раза доли таких случаев [2]. Преступления сексуального характера, совершающиеся в отношении детей, занимают около 15 % в общей доли правонарушений. Количество совершенных в отношении детей преступлений, сопряженными насильственными действиями составляет 36 % в общей доли правонарушений. По данным опроса Федеральной службы государственной статистики, проходящего в 2010 году в трех городах России (Ижевск, Самара, Саратов) свыше 30 % родителей применяют телесные наказания, причем большинство использует достаточно жесткие меры: порку ремнем, избиение. В данном опросе прохожим также был задан вопрос, что они предпримут, если окажутся свидетелями жестокого обращения с ребенком. Треть опрошенных сказали, что не будут вмешиваться в происходящее, считая это внутренним делом семьи: по их мнению, родители лучше знают, как поступать со своими детьми [3].

Главная проблема заключается в том, что деятельность аппарата Уполномоченного по правам ребенка, который является основным органом по защите прав детей в Свердловской области, носит информационный характер.

Одним из важнейших механизмов воздействия Уполномоченного на ситуации, нарушающие права и законные интересы детей в Свердловской области, является подготовка им заключений, содержащих предложения о мерах по восстановлению нарушенных прав.

Исторически сложившаяся на данном этапе развития на территории нашей области система органов защиты детства является достаточно сложной и недостаточно эффективной. Прежде всего, это разветвленная разнонаправленная сеть ведомств, учреждений и организаций (по приблизительным оценкам их около 5000), различной ведомственной принадлежности и форм собственности, деятельность которых не всегда попадала в поле зрения государственных органов. До недавнего прошлого их координация сводилась к осуществлению контроля вышестоящих организаций над подчиненными им, если таковые имелись.

Разумеется, при таком положении вещей не приходилось говорить об эффективном взаимодействии и системной работе. Что же касается эффективности их деятельности, то одним из показателей является тот факт, что даже специалисты не всегда могли грамотно и быстро сориентироваться по разграничению полномочий и компетенций во всей этой системе, что же говорить о рядовых клиентах и гражданах.

В ответ на это и был создан Аппарат Уполномоченного по правам ребенка Свердловской области, с юридической точки зрения как независи-

мый, вневедомственный, правозащитный государственный институт, служащий для наблюдения за осуществлением положений Конвенции о правах ребенка, федеральных и региональных законов о защите семьи и детства и оперативного реагирования при нарушении прав и законных интересов ребенка [4].

С одной стороны, особый статус и декларируемые уставными документами обширные полномочия в сфере взаимодействия с любыми государственными и иными органами определяют широкие возможности института для воздействия на систему защиты детства в регионе. Однако на практике его заключения носят лишь рекомендательный характер и не имеют законотворческой инициативы. Соответственно, повлиять частично Аппарат может на ситуацию в области сферы защиты прав детей, но чтобы решать проблему, нужны конкретные действия.

Таким образом, деятельность такой структуры как Уполномоченный по правам ребенка в Свердловской области носит рекомендательный характер, и эффективнее было бы распределять ресурсы напрямую тем органам, которые по своим прямым обязанностям должны решать эти проблемы, чем создавать дополнительную структуру, которая являлась бы связующим звеном.

#### Список литературы

1. Статистические данные Аппарата Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.svdeti.ru/](http://www.svdeti.ru/).
2. Сайт Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.svdeti.ru/](http://www.svdeti.ru/).
3. Ежегодный доклад Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области за 2011 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.svdeti.ru/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=363:doklad\\_2011&Itemid=6](http://www.svdeti.ru/index.php?option=com_k2&view=item&id=363:doklad_2011&Itemid=6).
4. Закон Свердловской области от 15 июля 2010 г. № 57-ОЗ «Об Уполномоченном по правам ребенка в Свердловской области». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.svdeti.ru/images/files/57upr.rtf](http://www.svdeti.ru/images/files/57upr.rtf).
5. Цымбал Е. И. Жестокое обращение с детьми: причины, проявления, последствия: учебное пособие. М.: РБФ НАН, 2007. 166 с.

*Ю. Н. Пуштанова, Л. Н. Чертова*

#### *ОТСУТСТВИЕ ОПЫТА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА*

Ситуация на российском молодежном рынке труда в последние годы является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения [2, с. 40].



Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Актуальность темы в том, что молодежь на российском рынке труда, во-первых, составляет около 35 % трудоспособного населения России, во-вторых, молодежь – будущее страны. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем, она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. Необходимо найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством. Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда. Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, СПО и НПО.

Самой главной проблемой для выпускников профессиональных учебных учреждений является отсутствие опыта работы по специальности. Достаточно посмотреть любую газету бесплатных объявлений или сайт, где публикуют вакансии работодатели, в любом городе, и сразу видно, что большинство вакансий требует опыт работы, причем значительный. Что же делать выпускнику-очнику, который предпочитал работе учебу все 5–6 студенческих лет?

Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта. Решить эту проблему можно при реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется лишь к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет. Еще одним путем решения проблемы, альтернативой практике квотирования, может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности – введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов. Реализация этой идеи возможна через депутатские комиссии и комитеты исполнительных структур власти. Прежде всего, нужны конкретные финансовые расчеты, которые позволят определить стратегию реализации идеи [2, с. 54].

Еще одной возможностью получения выпускниками профессиональных учебных заведений необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы; такие как, рекламные акции,

маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров. Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест профессиональной деятельности. Временная занятость выпускников в данном случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда.

Кроме того, существует механизм молодежной практики. В настоящее время организацией молодежной практики занимаются Центры занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остается невыгодным даже при условии того, что половину заработной платы выплачивает Центр. Что касается федерального уровня, здесь необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов – выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств, но идея должна продвигаться [3, с. 29].

Система мер по решению проблем востребованности выпускников вузов не исчерпывается приведенным перечнем, существует огромное поле для творческого поиска путей выхода из сложившейся на рынке труда ситуации. В этом вопросе особо важно то, что подходить к решению указанной проблемы необходимо комплексно [4, с. 55]. А именно, с одной стороны, в решении данной проблемы может помочь набирающая обороты система предпринимательства и частного бизнеса, с другой стороны, естественно, никак не обойтись без помощи государства и поддержки местных органов самоуправления.

Выпускник должен быть уверен в востребованности своих знаний. На базе любого современного вуза необходима кадровая служба по работе с выпускниками, которая будет обеспечивать устойчивые взаимосвязи с действующими предприятиями-работодателями; должны организовываться курсы дополнительной специализации и повышения квалификации, практиковаться распределение на предприятия хотя бы наиболее перспективных выпускников.

#### Список литературы

1. Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Человек и труд. 2004. № 6. с. 40–43.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М.: Издательство НОРМА, 2001.
3. Селиванова О. Занятость молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд. 2003. № 3. с. 29–32.
4. Таюрская Е. Как улучшить положение с трудоустройством молодежи // Человек и труд. 2004. № 4. с. 55–56.
5. Багаев В. Занятость молодежи – задача государственная // Человек и труд. 2003. № 12. с. 45–46.

*В. Б. Русаев, Л. И. Воронина*

## ПРОБЛЕМЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

Актуальность темы, рассматриваемой в статье, обусловлена тем, что от состояния подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров зависит многое: результаты экономических реформ, ситуация на рынке труда, благополучие населения. Значение этой темы нашло отражение в документах, принятых как на федеральном, так и региональном уровнях. Например, в Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года прогнозируется прямая связь между состоянием подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и укреплением позиций Свердловской области среди субъектов Российской Федерации и в мировом сообществе.

Регион должен сохранить роль «локомотива» развития России, но кадровые проблемы сдерживают рост экономики Свердловской области. Такие кадровые проблемы возникают под влиянием различных причин. Одна из них напрямую связана с невысоким уровнем качества профессионального обучения безработных граждан, осуществляемого центрами занятости населения. Цель настоящей статьи – выявление проблем, возникающих при организации профессионального обучения безработных граждан и разработка рекомендаций в отношении некоторых способов их решения.

Профессиональное обучение безработных – одно из ведущих направлений активной политики занятости, цель которой обеспечить соответствие предложения спросу на профессии и квалификации, которые в данное время требуются на рынке труда. Российская служба занятости населения в течение двадцати лет достойно выполняет свою главную миссию: а именно, активного партнера и посредника между гражданами, ищущими работу, и работодателями, ищущими необходимого работника. Несомненно, что данная система профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения имеет специфику. Она обусловлена конъюнктурой рынка труда и необходимостью службы занятости гибко реагировать на ее изменения. Также, служба занятости вынуждена заниматься, по сути, социальной работой, такой как мотивация клиентов к обучению, росту своего профессионализма и поиску работы.

Служба занятости осуществляет и такую сложную управленческую деятельность как мониторинг потребностей работодателей, выявление их требований к уровню квалификации, профессиональной компетентности и деловым качествам кадров. Специалисты службы занятости вместе с образовательными учреждениями, работающими по договорам, вынуждены оперативно осуществлять обучение в группах, отличающихся различным качественным составом обучаемых: по возрасту, полу, уровню общего и

профессионального образования. При этом проводимые курсы, как правило, краткосрочные, а интенсивность обучения высокая.

Служба занятости, кроме этого, успешно выполняет социальную функцию, оказывая помощь в преодолении стрессовых состояний, связанных с утратой прежнего статуса, места работы, являясь каналом социализации для безработных и незанятых граждан. При этом оценка деятельности специалистов центров занятости оценивается как по социальным показателям, так и экономическим, в том числе по такому показателю как повышение экономической эффективности профессионального обучения [1].

Несмотря на перечисленные управленческие достижения, в настоящее время у российских центров занятости становится все больше проблем. И одна из них – это противоречие между формальными показателями высокого уровня эффективности профессионального обучения граждан и его фактическим состоянием. На формальном уровне анализ показателей эффективности профессионального обучения, таких как численность нашедших работу после обучения, степень отдачи финансовых средств, расходовемых на эти цели, удельный вес участников к среднегодовой численности незанятых и удельный вес участников, успешно завершивших обучение, приводит к выводу об успешности деятельности центров занятости. Но достоверность показателей трудоустроенных (безработных) после обучения вызывает сомнение.

Причина недоверия к официальным показателям, по нашему мнению, заключается в том, что российская служба занятости ведет учет не трудоустроившихся, а только лиц, закончивших обучение, а также повторно признанных безработными из числа закончивших обучение. Численность таковых согласно официальной статистике крайне мала, что и создает эффект благополучия. Желание руководителей Федеральной службы по труду и занятости РФ максимально управлять ситуацией только за счет внутренних факторов, привела к тому, что в 2001 году ими была изменена основная форма статистической отчетности 2-т (трудоустройство). Из нее был исключен показатель «Численность нашедших работу (доходное занятие) после завершения профессионального обучения» и появился показатель «Из числа закончивших обучение признано безработными» [2, с. 367–380].

Таким образом, изменение содержания показателей привело к тому, что службой занятости не ведется учет фактически трудоустроенных после прохождения программ профессионального обучения. Сведения о трудоустройстве, которые предоставляют граждане, прошедшие профессиональное обучение, минимальны по объему и малодостоверны. Специалисты службы занятости, по сути, не имеют возможности их проверить.

Как повысить степень достоверности сведений, которые предоставляют граждане, прошедшие профессиональное обучение? Как реально оценить эффективность профессионального обучения безработных гражд-

дан? Для этого, по нашему мнению, нужно внести изменения в программы деятельности центров занятости на текущий год: а именно, внести такие обязательные мероприятия (помимо анализа статистических показателей) как проведение опросов граждан, прошедших переобучение по направлению центра занятости, и соответственно опрос работодателей, принявших их на работу. Для организации опросов необходимо планировать соответствующие затраты в бюджетах центров занятости Свердловской области. Но возможен и иной способ: передача на аутсорсинг проведения опросов в консалтинговые, маркетинговые центры или вузы, где есть факультеты (институты), занимающиеся социологическими исследованиями.

Помимо проблемы, связанной с достоверностью сбора информации по конкретным показателям, есть и такая проблема, как расхождение представлений разных агентов рынка труда о потребностях в той или иной специальности и возможностях трудоустройства: имеются в виду работодатели; граждане, ищущие работу и безработные. Предполагается, что каждый безработный гражданин при решении вопроса прохождения профессионального обучения вправе индивидуально выбирать профессию, вид и форму обучения, а также образовательное учреждение. В свою очередь предполагается, что работодатель, исходя из специфики деятельности своей организации, также вправе принимать на работу того или иного гражданина, прошедшего переобучение. В настоящий момент проблема состоит в том, что те профессии, которые востребованы работодателями, часто не востребованы безработными.

На это есть две причины. С одной стороны, работодатель предъявляет к претендентам слишком завышенные требования, такие как большой опыт работы, возрастные ограничения, а также требования по узкой специализации, по которой практически нигде не обучают. С другой стороны, безработные по разным причинам не хотят обучаться по этим специальностям по ряду причин: на предполагаемых рабочих местах низкая заработная плата, тяжёлые или вредные условия труда, отсутствуют социальные гарантии, а также часто нужно совмещать несколько специальностей, при этом не получая достойного вознаграждения за свой труд. Кроме того, многие рабочие профессии требуют длительного срока обучения, 3–5 месяцев. А человеку, который должен обеспечивать себя и свою семью, невозможно прожить на стипендию, получаемую во время обучения. При этом после обучения гражданин получает минимальный разряд и соответственно может претендовать только на минимальную заработную плату. Большинство граждан такая перспектива не устраивает.

В то же время центры занятости направляют на обучение в образовательные учреждения только по тем специальностям, которые являются вакантными, и по которым работодатели представили информацию. А в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» нет механизмов воздействия на работодателей в части предоставления (или не

предоставления) качества информации о вакансиях [3]. В настоящее время изменить указанную ситуацию можно лишь на федеральном уровне, внося соответствующие изменения в действующее законодательство.

Еще одна из проблем состоит в том, что во многих городах Свердловской области нет учебной базы по некоторым реально востребованным профессиям, а ездить учиться в Екатеринбург в течение 5-6 месяцев никто из безработных граждан не соглашается. Как следствие, возникает ситуация ограничения доступа к обучению: со стороны центров занятости есть предложения обучения по тем специальностям, которые не подходят безработному, но которые либо требуются на рынке труда, либо по этим специальностям постоянно формируются учебные группы. Один из способов решения этой проблемы – это развитие дистанционного обучения по большому перечню специальностей, реально необходимых как работникам, так и работодателям. Но для учебно-методического обеспечения обучения, особенно для разработки виртуальных тренажеров для организации практических занятий, требуются серьезные финансовые вложения, а также усиление координации деятельности центров занятости, образовательных учреждений и работодателей. Иного пути нет.

По нашему мнению, предлагаемые решения позволят не только реально оценивать эффективность профессионального обучения безработных граждан, но и изменить ситуацию на рынке труда.

#### Список литературы

1. Приказ Минздравсоцразвития России № 976н от 25 августа 2011 г. «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан». Зарегистрирован в Минюсте 29 сентября 2011, № 21914.
2. Зеленова О.И. Эффективность профессионального обучения в системе государственной службы занятости // Журнал исследований социальной политики Том 4. № 3. 2006. С. 367–380
3. Закон Российской Федерации №1032-1 от 19 апреля 1991 года «О занятости населения в Российской Федерации»: опубликован в Ведомостях Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 2 мая 1991 г., № 18, ст. 566;

*А. А. Третьякова, А. П. Багирова*

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Важнейшим направлением укрепления и развития социально-экономического потенциала России является формирование эффективно функционирующей системы государственного и муниципального управления. Ее формирование требует, прежде всего, квалифицированного кадрового потенциала. Кадровое обеспечение сферы управления и властных отношений играет определяющую роль в решении широкого круга текущих и перспективных проблем развития российского общества. В условиях рыночных отношений, ускоренного развития научно-технического прогресса и быстрого устаревания профессиональных знаний и навыков, принципы профессионализма и компетентности становятся определяющими.

Развитие персонала начинает играть все более важную роль в достижении государственной и муниципальной службой своих стратегических целей. Обеспечение постоянного соответствия уровня профессиональной компетенции персонала органов власти требованиям развития экономики и социальной сферы, необходимого для наиболее эффективного достижения принимаемых целей, возможно только при стабильном развитии человеческого капитала служащего.

Человеческий капитал организации, как и органов государственной и муниципальной власти – это имеющийся у персонала запас здоровья, знаний, навыков, опыта, мотивации, его производительные способности, психологические, культурные, мировоззренческие и социальные свойства, которые используются в процессе трудовой деятельности с целью получения наиболее высокого результата [1].

Целью развития человеческого капитала является обеспечение органов власти хорошо подготовленными, мотивированными сотрудниками, осуществляющими свою деятельность в соответствии с целями и стратегией конкретного муниципального образования, субъекта и государства в целом.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки служащего к выполнению новых служебных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями, предъявляемыми к нему, и качествами реального человека.

В то время как обучение в вузе или получение среднего профессионального образования дает начальную квалификацию, соответствующую получаемой профессии, повышение квалификации и профессиональная переподготовка дают дополнительную и последующую квалификацию с ориентацией на конкретную деятельность, то есть ее последующее углубление, расширение и дополнение. Только человек может успешно под-

страиваться под изменения окружающей среды, меняя свое поведение, но не меняясь сам как физический объект. Поэтому повышение квалификации становится ключевым инструментом, с помощью которого государственные и муниципальные служащие развиваются вместе с развитием знаний, науки и техники, совершенствованием технологий. В результате, процесс повышения квалификации является ключевым элементом системы развития человеческого капитала [2].

Довольно часто под повышением квалификации подразумевают только то обучение, которое организовано на рабочем месте или в рамках специальных учебных заведений. На самом деле данный процесс гораздо шире. В повышение квалификации необходимо включать и обмен опытом, и самообучение, и посещение профессиональных конференций, и чтение специальной литературы.

Повышение квалификации – это обучение служащего с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности. При этом, все известные методы управления развитием профессиональных знаний и навыков реализуются только в процессе профессиональной трудовой деятельности или путем ее моделирования, то есть максимального приближения к реальной практической деятельности [3].

Механизм повышения квалификации государственных и муниципальных служащих помогает поддерживать соответствующий уровень квалификации служащих, необходимый для выполнения их работы, своевременно реагировать на постоянно изменяющиеся законодательство и социально-экономические условия в стране, способствует формированию инноваций в области управления и развития муниципальных территорий и регионов.

С точки зрения развития человеческого капитала, данный механизм в первую очередь служит для повышения уровня квалификации и развития способности служащего использовать приобретенные знания на практике. В соответствии с этим, система повышения квалификации должна учитывать реальные потребности муниципалитета или субъекта.

Таким образом, для обеспечения эффективного профессионального развития служащих, должна быть выстроена эффективная система повышения квалификации, соответствующая потребностям органов власти и самих служащих.

Однако, сегодня требования к уровню профессионализма государственных и муниципальных служащих, отраженные в должностных инструкциях, расходятся с реальным состоянием этой профессиональной группы. Несоответствие знаний, навыков и умений желаемым порождает низкое качество услуг, предоставляемых служащими гражданам [4].



В период с ноября по декабрь 2012 года нами был проведен опрос, в котором приняли участие представители государственной и муниципальной службы Свердловской области, в количестве 100 респондентов.

Результаты опроса показали, что действующая сегодня система организации процесса повышения квалификации, в большинстве случаев, устраивает респондентов не в полной мере (65 % опрошенных), а 6 % – вообще не устраивает.

Среди основных причин они выделяют:

- программы обучения не соответствуют реальному содержанию деятельности (примерно 36 %);
- неудобные времена и место проведения курсов повышения квалификации (43 %);
- неэффективные организационные формы обучения (14 %);
- мало времени (72 часа) и не всегда удобное время (7 %).

На вопросы, насколько обучение способствовало развитию профессиональных навыков и совершенствованию личных качеств, респонденты в среднем ответили, что способствовало не в полной мере. Новой для них оказалась только часть информации.

На вопрос, насколько полезны для вашей деятельности полученные знания и сформированные умения и навыки (насколько они применимы к работе), большая часть опрошенных ответила, что в какой-то степени будут полезны. Содержание пройденных программ отвечает потребностям и интересам опрошенных также только в некоторой степени.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая система повышения квалификации муниципальных служащих недостаточно эффективна и не удовлетворяет потребности профессионального развития респондентов в полной мере.

Анализ анкет, заполняемых служащими после прохождения курсов повышения квалификации в УрФУ имени первого президента РФ Б. Н. Ельцина, выявил также следующие недостатки данной системы:

- формируются смешанные группы (и темы занятия), тогда как необходимо разбивать их по роду деятельности, по конкретному направлению деятельности, по категориям, должностям (профессиональному признаку), уровню подготовки (новички и опытные) и т. д.;
- не освещаются более узконаправленные вопросы, по специализации, отрасли; вопросы по непосредственно исполняемым обязанностям; не дается информация, которая могла бы пригодиться для прохождения аттестации;
- в большинстве случаев не устраивает содержательная часть (какие-то дисциплины слушатели считают лишними, наименее интересным, что-то рекомендуют добавить или увеличить количество часов);
- отсутствие более практикоориентированных занятий (круглые столы, дискуссии), приближенных к конкретной деятельности, не приглашаются

- практики (представители прокуратуры, департамента кадровой политики, Минюста и т. д.);
- не учитывается специфика аудитории, ее мнение и пожелания при формировании содержания курсов, темы не согласовываются со слушателями курсов;
  - не рационально подходят к составлению расписания;
  - заранее слушатели не оповещаются о выдвигаемых темах и количестве мест, а также, дате, времени и месте проведения, четком окончательно утвержденном расписании;
  - неравномерно выстраивается нагрузка в процессе обучения;
  - организационные вопросы, связанные со снабжением необходимыми техническими средствами, аудиториями, соответствующими форме занятия;
  - содержания лекций не соответствует заявленной теме, необходимо усилить в лекциях региональную специфику;
  - неудобны сроки проведения курсов.

Таким образом, основными причинами сложившейся ситуации являются неэффективная работа кадровых служб по организации повышения квалификации служащих и несоответствие содержательной части образовательных услуг, предоставляемых вузами, реальным потребностям и практической деятельности слушателей. В целях совершенствования данной системы необходимо провести анализ эффективности программ повышения квалификации, пересмотреть содержание учебных курсов с целью их большей ориентации на практическую направленность.

В то же время обучение само по себе не может быть эффективным без системы кадровой работы в целом. Профессиональной подготовке должна предшествовать большая работа по качественной оценке персонала и грамотной организации процесса повышения квалификации. После пройденного обучения кадровым службам также необходимо проводить оценку его эффективности и, совместно с непосредственными руководителями служащего, обеспечивать условия для применения приобретенных знаний и навыков в процессе их трудовой деятельности. Именно в этом случае накопленный в процессе повышения квалификации человеческий потенциал перерастет в человеческий капитал органов государственной и муниципальной власти.

#### Список литературы

1. Васильева А. Н. Специфика и структура человеческого капитала организации // Известия ИГЭА. 2009. № 6 (68). С. 110–114.
2. Морозов А., Сухоруков Е. Стратегия использования человеческого потенциала как критерий устойчивого развития. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/strategiya-ispolzovaniya-chelovecheskogo-potentsiala-kak-kriterii-ustoichivogo-razvitiya-khi>.

3. Парунина Л. Д. Муниципальная служба: к проблеме становления профессии // Известия Уральского государственного университета. 2010. № 4(83). С. 37–45.

4. Хливискас Е. Государственное управление: стратегия развития человеческих ресурсов, 2003. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://magistr.spa.msu.ru/images/File/2003/chlivickas.pdf>.

*П. С. Юрьев, И. О. Тюрина*

#### ТРЕБОВАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНИКОВ, ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА

Вопросы подготовки кадров в условиях рыночных отношений приобретают особую актуальность. Огромное значение имеет решение этой проблемы на уровне конкретного предприятия, положение которого коренным образом изменилось. Отныне должна быть сформирована система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, обеспечивающая предприятию высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивое положение на рынке.

Современный человек живет и осуществляет свою повседневную деятельность в условиях, требующих высокого профессионализма и значительных интеллектуальных усилий. Если в прошлые времена принятию правильных решений мешал в основном дефицит информации, то в наши дни ситуация становится прямо противоположной – сложности создает ее избыток. Усложнившиеся социально-экономические процессы, повысившиеся влияния внешних воздействий на людей, участвовавшие информационные потоки и явный недостаток времени на их осмысление, возросшая конкуренция на рынке труда и агрессивность его участников – все это обуславливает довольно высокие требования к выпускникам средних специальных и высших учебных заведений.

В настоящее время мы живем в обществе, в котором знания становятся капиталом и главным ресурсом экономики, поэтому необходимо предъявлять новые и более жесткие требования к профессиональной подготовке кадров.

Уже сегодня при реформировании профессионального образования необходимо учитывать следующие основные тенденции:

- в условиях рыночной экономики человек выступает активным субъектом на рынке труда, свободно распоряжающимся своим главным капиталом – квалификацией. Сегодня для значительной части трудоспособного населения, да и для части молодежи, крайне трудно преодолеть психологический барьер, связанный с переходом из позиции наемного государственного работника к позиции активного субъекта рынка труда, им трудно смириться с тем, что надо самим

искать достаточно высокооплачиваемую работу, что можно одновременно работать в нескольких местах, трудно самостоятельно принимать решения. Свобода выбора пугает людей, привыкших жить в тоталитарной системе;

- в условиях рыночной экономики в силу чрезвычайно высокой подвижности ее конъюнктуры каждому человеку приходится не только часто менять место работы, но и на протяжении трудовой жизни несколько (в иных случаях, до шести) раз менять профессию. Это требует, во-первых, ломки сложившихся у нас психологических стереотипов, когда хорошим работником считается человек, десятилетиями проработавший на одном месте. Во-вторых, в этих условиях молодежь должна получать такое профессиональное образование, которое будет позволять ей относительно легко осваивать новые профессии в будущем. Образно говоря, профессиональное образование должно стать как можно более легко конвертируемым.

В современных условиях целенаправленное сочетание теории и практики наиболее ценно. Общая теоретическая подготовка (особенно, техническая) сейчас становится более необходимой, чем раньше. Она дается не только ведущим категориям персонала, но и рабочим, занимающим низкие уровни в иерархической структуре предприятия. Современные технологии сами по себе и формы организации, позволяющие продуктивно их использовать, требуют подготовки работника иного типа, обладающего новыми навыками, высокой квалификацией, способного и готового к переменам.

Характерная для сегодняшней экономической ситуации модернизация производства требует подготовки легко приспособляющихся работников, готовых изменить свою профессию и степень ответственности, а значит и способных обучиться новой профессии. Они должны быть объективно готовы справиться с новыми профессиональными функциями, способны воспринять данные изменения как нормальный современный режим работы и жизни людей.

Термин «приспособляемость» используется здесь для обозначения возможности человека воспринять изменение условий труда, приобрести новые навыки. Это совсем не просто. В сложившейся обстановке многим безработным, в т. ч. молодым специалистам (выпускникам учебных заведений), не обладающим достаточной степенью развития данных качеств, все труднее найти работу. Поэтому многие учебные заведения внедряют новые приемы обучения, призванные развить у своих слушателей именно их.

Для преодоления кризисной ситуации предприятиям требуются кадры высокой квалификации. Основной характеристикой работника высокой квалификации являются широкие общеобразовательные, общетехнические и профессиональные знания, навыки и умения,

обеспечивающие успешное выполнение им сложной трудовой деятельности и дающие возможность легко ориентироваться в работе и в любой новой производственной обстановке, овладевать новыми знаниями, навыками и умениями, необходимыми для исполнения все усложняющихся и изменяющихся трудовых функций.

Работники высокой квалификации проявляют постоянную творческую активность в труде, самостоятельность и высокую профессиональную устойчивость. Они могут не только обслуживать действующее оборудование, но и осваивать новое, способны переходить от одного вида деятельности к другому в соответствии с быстро меняющимися условиями производства, включаться в случае необходимости в любое звено производственного процесса. Чтобы успешно выполнять эти функции, нужно обладать особым мышлением, знаниями, понимать закономерности рабочих процессов, знать их основы, отличаться творческим отношением к труду.

Таким образом, в современных рыночных отношениях важно, чтобы подготовленные кадры удовлетворяли такому требованию, как профессиональная мобильность, т. е. способность быстро осваивать технические новшества и новые специальности.

Подводя итог, можно сказать, что современное демократическое общество и рыночная экономика требуют образованных людей и работников высокой квалификации.

**Секция 3**  
**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ**  
**СОВРЕМЕННЫХ БИЗНЕС-СТРУКТУР**

*И. Н. Алексеенко, А. М. Тихомирова*

**ЯЗЫКОВАЯ КУЛЬТУРА РАБОТНИКОВ**  
**КАК ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

Многие фирмы сегодня заботятся о своем имидже и устанавливают дресс-код и нормы корпоративной культуры, позволяющие фирме и работникам выглядеть респектабельно. Языковая культура является важной частью этой респектабельности. Между тем, ошибки в устной и письменной речи и ненормативная лексика распространены сегодня повсеместно.

Мы решили поднять проблему культуры речи в небольшом пилотажном исследовании, объектом которого стали завтрашние работники престижных фирм – студенты специальности «Международные экономические отношения» УрГЭУ. К анкетированию было привлечено 35 человек (21 женщина и 14 мужчин). 62,9 % опрошенных согласились с тем, что русский язык сегодня сильно изменился и резко обеднел. Главные причины этого, по мнению наших респондентов, влияние СМИ и западной культуры. Половина опрошенных понимает, что речь – показатель социального статуса человека и считает, что правильно могут и должны говорить представители разных социальных слоев! Главным признаком бескультурной речи наши респонденты, в первую очередь, считают использование неправильных форм слов (типа «ихней» «ейный»), во вторую – неправильную постановку ударений, в третью – четвертую (разница между ними в 1 балл) – использование ненормативной лексики и слов-паразитов. А вот использование иностранных заимствованных слов для студентов более или менее нормальное явление и в меньшей степени рассматривается как признак бескультурия.

Большое внимание в анкете уделялось использованию ненормативной лексики. Если в прошлом ненормативная лексика была частью речи низших слоев или использовалась «в своей компании», в отсутствие женщин, детей, чужих, то сегодня она широко распространена. Ненормативную лексику в публичной речи используют мужчины и женщины, дети, политики, управленцы и рядовые, «работяги» и интеллигенция, студенты. Только 10 наших респондентов утверждают, что сами совсем не используют мат, 5 человек – делают это постоянно, а большинство – 20 человек – делают это иногда. 42,9 % отрицательно относятся к использованию ненормативной лексики, столько же – нейтральны к этому явлению. Только в одном ответе присутствует оговорка, что респондент отрицательно относится к использованию ненормативной лексики девушками. Удивительно,

но 5–6 человек (т.е. 15–17 %) считают вполне возможным использование ненормативной лексики политиками, чиновниками высокого ранга, в СМИ и преподавателями.

Наиболее «раскованной», как мы и ожидали, может быть, по мнению студентов, речь при общении со сверстниками, друзьями, а вот наименее применима ненормативная лексика в семье. Студенты считают, что в вузе ненормативная лексика вполне может применяться, что мы, к сожалению, и слышим в коридорах университета.

В прессе часто говорят о необходимости введения штрафных санкций за употребление ненормативной лексики в общественных местах. Только 1/3 наших респондентов поддержало эту идею. 40 % критически и отрицательно отнеслись к ней. Некоторые пояснили свое отрицательное отношение следующим: «это не поможет, а только вызовет агрессию», «это непродуктивно!», «вряд ли поможет!». А вот введение штрафных санкций за использование ненормативной лексики в вузе поддержало несколько больше наших респондентов – 42,9 % за введение такого наказания! Мы не стали задавать в анкете вопрос: «Сталкивались ли Вы с применением ненормативной речи преподавателями в учебном процессе?», но при обсуждении этой идеи, участники исследования вспомнили 1–2 подобных случая! Правда, не понятно, как можно организовать взимание подобных штрафов, но что-то делать для повышения культуры речи в вузе необходимо.

*Я. П. Бояршинов, Ю. С. Подлубнова*

#### «ДОПОЛНЕННАЯ РЕАЛЬНОСТЬ» КАК ИНСТРУМЕНТ ОРИЕНТИРОВАНИЯ В ГОРОДСКОЙ СРЕДЕ

Развитие мобильных информационных технологий оказывает заметное влияние на процесс взаимодействия субъекта с окружающей действительностью. Одну из ключевых ролей в этом процессе играет предоставление в реальном времени свободного доступа к сведениям, относящимся к выбранным объектам. На данном этапе развития постиндустриального общества одной только лишь созерцательной деятельности без визуального информационного сопровождения наблюдаемых объектов становится недостаточно. Необходима некоторая прослойка, искусственное информационное пространство между субъектом и воспринимаемым им объектом, дополненная (обогащенная, улучшенная) реальность.

«Дополненная реальность» (англ. *augmented reality*, *AR*) – система, которая совмещает виртуальное и реальное, взаимодействуя с пользователем в настоящем времени [1]. Функциональным принципом технологий «дополненной реальности» является добавление к поступающим из реального мира ощущениям мнимых объектов, обычно вспомогательно-

информативного характера. Наиболее часто этот принцип используется для визуального дополнения реального мира путем отображения на экране электронного устройства заранее заданной или же создаваемой здесь и сейчас информации.

Наблюдаемое сейчас активное развитие идеи «дополненной реальности» и применение разработанных технологий в обыденной жизни тесно связано с ростом популярности мобильных устройств категории «смартфон» и «планшет». Это обусловлено тем, что их технические характеристики (наличие систем позиционирования и гироскопа, использование высокоскоростных и беспроводных протоколов связи, большой экран и интегрированная камера) представляют необходимый инструментарий для взаимодействия реального и виртуального.

Существующие программно-аппаратные средства создания «дополненной реальности» находят применение в рекламе, торговле, образовании, сферах культуры, туризма, развлечений [2]. Развитие и продвижение технологий «дополненной реальности» нуждается в наличии достаточно большого количества владельцев соответствующих мобильных устройств. Российский рынок смартфонов и планшетов демонстрирует хорошие показатели роста.

По оценкам экспертов, во втором квартале 2012 года в России было продано около 460 тысяч планшетных ПК – практически в 3 раза больше, чем во втором квартале 2011 года. В третьем квартале 2012 года в России было реализовано около 3,4 млн смартфонов, большая часть которых была оснащена сенсорным экраном и GPS-модулем. Рынок продаж смартфонов с начала 2011 года удвоился [3]. Показателен также эксперимент оператора сотовой связи «МТС» с продвижением идеи «дополненной реальности» в ряде российских городов.

Несмотря на то, что на сегодняшний день основным направлением применения «дополненной реальности» в России является реклама и презентация, очевидно, что заложенные в существующих программно-аппаратных средствах возможности для удовлетворения социокультурных потребностей будут в ближайшем времени реализованы. Наиболее перспективным и востребованным представляется комплексное решение проблемы ориентирования в городской среде, включающее в себя самостоятельное составление экскурсионного маршрута, знакомство с историей и культурой, реализацию творческих компетенций или организацию досуга. Развитие идеи и инструментов «дополненной реальности» может оказать значимое влияние на формирование информационного общества.

Список литературы

1. Azuma R. A Survey of Augmented Reality. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cs.unc.edu/~azuma/ARpresence.pdf> (дата обращения: 14.01.2013).



2. Грамматчиков А. У границ реальности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://expert.ru> (дата обращения: 14.01.2013).
3. J'son & Partners Consulting. Российский рынок смартфонов и планшетных ПК. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.json.ru> (дата обращения: 14.01.2013).

*М. А. Голубцова, Д. В. Валько*

#### АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ИНТЕРНЕТ-БАНКИНГА (НА ПРИМЕРЕ г.ЧЕЛЯБИНСКА)

Преимущество интернет-банкинга как нового способа оказания банковских услуг не оспаривается, тем не менее все еще сохраняется недоверие клиентов к банковской системе в целом и высказываются опасения, что высокотехнологичные, не традиционные для российского рынка услуги просто не найдут потребителя, нет твердой уверенности в том, что в российском Интернете на данный момент существует достаточное число пользователей, способных принести виртуальному банку прибыль.

Что касается Челябинской аудитории, способной использовать системы интернет-банкинга в качестве инструмента платежа, то на данный момент статистические данные отсутствуют. Поэтому была произведена попытка выявления круга потенциальных клиентов (включающих и ту часть аудитории, которая откажется от использования альтернативных систем осуществления платежей в пользу интернет-банкинга).

Анкетирование проводилось в два этапа. Сначала для отбора целевой аудитории производился опрос среди всех групп населения Челябинска, хоть раз пользовавшихся любым из методов перевода средств. Этот отбор производился для сосредоточения внимания на удовлетворении потребностей отдельных групп клиентов, чтобы позволить банку не расплываться, обслуживая все категории клиентуры. При проведении сегментирования и выборе целевой аудитории необходимо, прежде всего, было установить степень осведомленности каждого человека о предлагаемой услуге, получить информацию о том, какая часть аудитории какими знаниями обладает. Если целевая аудитория знает и имеет представление о системах интернет-банкинга, далее необходимо было выяснить, какие чувства по отношению к ним она испытывает. Если же целевая аудитория относится к банку и его услугам недоброжелательно, предстояло получить информацию о том, почему это происходит. Следует отметить, что основная цель анкетирования на первом этапе состояла в выявлении круга лиц, которые могут стать клиентами систем интернет-банкинга в силу того, что они уже являются или собираются стать обладателями карт.

Следующим этапом послужил опрос той части населения, которая положительно ответила на вопрос: «хотели бы вы осуществлять свои переводы через Интернет без контакта с работником банка?»

Соответствующая анкета позволила выявить намерения клиентов банка в будущем пользоваться системами безналичных интернет-платежей, а также установить причины, по которым клиенты не согласны участвовать в системах интернет-расчетов. Благодаря такому подходу удалось также выяснить потребность клиентов банка в осуществлении расчетов через Интернет и определить причины того, почему клиентов не устраивает существующая схема осуществления банковских переводов.

Итак, в результате качественной обработки ответов анкеты, мы получили следующие результаты: каждый первый пользователь интернет-банкинга Челябинской области использует онлайн-просмотр транзакций, а так же проверку баланса счета. Оплачивают услуги мобильной связи 97 % респондентов, коммунальные услуги – 87 %, осуществляют перевод физическому лицу в другой банк – 80 %.

Среди главных составляющих «комфорта» опрошенные выделяют такие позиции, как «открытие вклада» (53 %), «перевыпуск карты» (20 %), «получение потребительского кредита» (10 %). Главными составляющими в разделе «помощь» потребители называют: «шаблоны платежей» (87 %), «платежи по расписанию» (43 %), «настраиваемые платежные лимиты» (20 %).

При анализе способов авторизации на вход в интернет-банкинг большая часть пользователей отдала предпочтение фиксированному логину и паролю: это 67 % всей исследуемой аудитории; 23 % респондентов пользуются одноразовыми паролями по СМС-сообщениям, 10 % пользователей используют другие способы.

Уровень развития челябинских интернет-банков лучше всего характеризуется тем фактом, что три четверти респондентов оценили услуги интернет-банкинга на «хорошо», то есть большинство интернет-банков с разной степенью качества реализуют только базовые возможности управления счетом. С одной стороны, такой уровень интернет-банков позволяет потребителям решить наиболее часто возникающие задачи управления счетом. С другой стороны, является причиной неудовлетворенности многих потребителей, особенно наиболее продвинутых и активных, которые ожидают от интернет-банков большего.

Для повышения качества работы с клиентами, организации функционирования интернет-банкинга нами выработаны следующие рекомендации:

1. Для бурного развития интернет-банкинга в России, в Челябинске в частности, должны появиться не только технические возможности, но и соответствующие юридические стимулы;
2. Скорейшее разрешение проблемы информационной безопасности;
3. Разработка доступного и легкого интерфейса для всех групп населения.

## ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ОБЩЕСТВА

Последние несколько лет в России популярность набирает, так называемый, «территориальный маркетинг». В чем особенность такого маркетинга и можно ли с его помощью удовлетворить общественные интересы и эффективно повлиять на благосостояние населения, социальную обстановку отдельных территорий?

Для начала рассмотрим, как с разных точек зрения определяется это понятие. Известный во всем мире гуру маркетинга Филип Котлер и его коллеги используют термин «маркетинг территории» (place marketing) и утверждают, что маркетинг обеспечивает наиболее всесторонний подход к решению проблем территории, причем «продвижение территории» – это только малая часть в содержании этого подхода. Ф. Котлер обращает особое внимание на маркетинговое стратегическое планирование, которое должно осуществляться совместно с жителями, бизнес-сообществом и органами управления территорией. Он уверен, что предназначение маркетинга – усилить способности адаптации территориального сообщества к рыночным изменениям, нарастить возможности, увеличить жизненную силу сообщества. Стратегический маркетинг территорий инициирует такое конструирование сообщества, которое позволило бы удовлетворять потребности всех ключевых общественных институтов. Основные задачи маркетинга территорий, по Котлеру, – выявление и диагностика состояния сообщества, его основных проблем и забот, причин их возникновения [1, с. 201].

Доктор экономических наук, заведующий кафедрой маркетинга Кемеровского государственного университета профессор А. М. Лавров положил начало маркетингу территорий в России как направлению научных исследований и практического управления. С его точки зрения, региональный маркетинг предстает как маркетинг, осуществляющийся на уровне региона, отражающий и впитывающий в себя специфику и особенности того или иного региона. Основным его назначением должно стать не извлечение максимальной прибыли, а обеспечение высокого уровня и качества жизни населения соответствующего региона [2, с. 62].

Самое забавное, что менеджеры по маркетингу определенной продукции, специализирующиеся на конкретных странах, существуют во всех уважающих себя корпорациях достаточно давно, а вот менеджеров-маркетологов самих стран до сих пор днем с огнем не сыскать, особенно в Восточной Европе.

И. В. Арженковский не без основания считает, что маркетинг территории – это передовая идея, философия, требующая ориентации на потребности целевых групп покупателей услуг территории [3, с. 25]. Французские исследователи (например, А. Дайан) традиционно подчеркивают,

что маркетинг призван улучшить имидж территории, привлечь промышленников, заставить говорить о ней. К. Б. Норкин, рассматривая городской маркетинг как средство ответа на современные вызовы и противоречия развития города [4, с. 4].

Полноценная реализация маркетинга на всей территории нашей страны – задача, как минимум, не одного десятилетия, хотя первые подвижки уже есть. Маркетинговые службы появились на многих предприятиях; богаче и профессиональнее становится информационная база маркетинга товаров и услуг; возникло некоторое правовое поле по вопросам поведения на рынке; основам маркетинга стали учить во многих образовательных учреждениях страны; появилась обширная литература по маркетингу; изменяется психология отношения к маркетингу со стороны не только предпринимателей, но и граждан, и даже властей. Все эти подвижки касаются в основном традиционного маркетинга конкретных товаров и услуг; в отношении маркетинга самих территорий позитивные изменения начали происходить буквально за последние несколько лет, фактически уже в XXI в.

По ходу своего развития маркетинг территории приобретает разнообразные функции, и вследствие этого изменялось его воздействие на социум. Сегодня весьма актуальной является проблема изучения социокультурной составляющей и исследование социальных контекстов его применения. Относительно недавно возникла потребность не только развивать, но и наращивать темпы улучшения предоставляемых условий для работы и жизни в регионе. Это обусловлено необходимостью не только сохранить, но и, по возможности, приумножить социально и экономически активное население региона.

На фоне усиления межтерриториальной конкуренции за различные виды ресурсов, все более остро проявляется одна из самых важных проблем – удержание молодых специалистов. Недостаточная эффективность используемых маркетинговых технологий обусловлена неадекватностью методологической основы маркетинга территории современным условиям.

Теория маркетинга территорий не стоит на месте и постоянно развивается. Так, например, Институт комплексного развития территории, Агентство маркетинговых коммуникаций «Би-Арт-групп» и Московская международная бизнес-ассоциация провели блок практических семинаров по темам «Профессиональная подготовка и организация публичных слушаний по градостроительной и проектной документации» и «Маркетинг мест. Методика и технология эффективного маркетинга территорий».

За четыре месяца в семинарах приняли участие 120 представителей администраций различных субъектов РФ. Наиболее активно маркетингом территорий интересуются руководители регионов Центрального, Южного, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов [5, с. 10].

Отличным примером применения практических наработок в области маркетинга территорий является Ханты-Мансийский автономный округ. Здесь были улучшены условия проживания в городе: ночной город украсили множество новых фонарей, почти вся коммерческая реклама была заменена социальной, созданы новые яркие архитектурные доминанты и туристические объекты, наиболее известным из которых стал «Археопарк» – единственная в мире скульптурно-ландшафтная композиция, представляющая эпоху ледникового периода (древние люди, мамонты и другие животные). Это положительно отразилось на местных жителях, что, в свою очередь, запустило процесс наращивания позитивной информационной базы, которая, будучи аккумулированной и правильно распространенной, обеспечит качественную основу для развития региона в будущем.

Комплексное оформление территории как единого целого повышает ее привлекательность и уникальность, эстетические достоинства. Необходимым инструментом является территориальное планирование. Ярким примером в этом направлении является подготовка Барселоны к Олимпийским играм, в ходе которой было изменено законодательство, переселено около 600 домовладений в связи со строительством дорог (было предоставлено жилье взамен) и преобразована прибрежная часть.

К решению проблемы локальной социально-пространственной идентификации очень хорошо подошла Москва. В ряде районов решено было привести внутренние дворы к единому стилевому решению, а в дополнение – прикрепить к каждому из них символическую скульптуру. Итогом стало увеличение ассоциации социума с местом своего проживания. Необходимо закрепить полученный результат и, по возможности, развивать его. Такой подход способен укрепить связь между человеком и местом.

Похожая работа ведется и в г. Пензе. Только в данном случае речь идет о новостройках. В дополнение к работе по идентификации ведется работа по позиционированию Пензы как инновационного города. Пензенская область не имеет месторождений полезных ископаемых, а также крупных промышленных мощностей, поэтому было решено выбрать именно этот путь развития, и результаты не заставили себя долго ждать. Поставлена задача нарастить кадровый потенциал, принято несколько программ содействия инноваторам, создана материально-техническая база для работы, построен один технопарк, второй находится на этапе строительства, построены и введены в эксплуатацию бизнес-инкубаторы [6, с. 9].

Ключевой аспект деятельности в маркетинге как социальном процессе – целенаправленное формирование, позитивное развитие и продвижение имиджа [7, с. 136]. Профессиональное раскрытие и продвижение информации в стандартах, понятных как для внешней, так и для внутренней среды, являются одним из важнейших стратегических резервов региона.

Борьба за позитивное настроение жителей – важная часть деятельности региона. Выполняя все эти требования, мы будем стремиться к единой

идентификации инновационного, открытого, позитивного и стремительно развивающегося региона.

#### Список литературы

1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: экспресс-курс, пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб. : Питер, 2004. С. 201.
2. Лавров А. М., Сурнин В. С. Реформирование экономики: региональные аспекты. Региональный маркетинг и тенденции его развития. Кемерово: Кузбассвуиздат, 2007. С. 62.
3. Арженковский И. В. Маркетинг регионов. М.: Юнити-Дана, 2010. С. 25.
4. Панкрухин А.П. Территориальный маркетинг // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. № 6. С. 4.
5. Маркетинг территории: от теории к практике // Территория и планирование. 2010. № 4. С. 10.
6. Осташков А. С. Маркетинг территории как социальный процесс // Власть. 2012. № 12. С.9.
7. Кузнецова А. Социальные системы и процессы: методология исследования. Изд-во ВГУ, 2004. С. 136.

*И. А. Ильиных, Н. Н. Махова*

### НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2013 год – юбилейный год для Конституции Российской Федерации. 20 лет назад народом России был принят основной закон, закрепивший, в числе прав и свобод человека и гражданина, право на осуществление предпринимательской деятельности [1, с. 7]. Только через 14 лет после принятия Конституции РФ появился Федеральный закон от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», определяющий государственную политику в области развития малого и среднего предпринимательства как составную часть государственной социально-экономической политики [2, ст. 7].

Следует отметить, что прошло достаточно много времени с момента провозглашения права на предпринимательскую деятельность в России до принятия Федерального закона, устанавливающего цели и основные принципы государственной политики в области развития малого и среднего предпринимательства, а также особенности нормативно-правового регулирования в данной области.

В связи с этим, хотелось бы понять: какое место в многообразии нормативно-правовых актов России, посвященных этому вопросу, занимает Федеральный закон от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ и какие меры принимаются государством для достижения целей, поставленных этим законом.

Сфера малого и среднего предпринимательства является важной сферой для экономики любой страны. В США две трети рабочих мест созданы структурами и компаниями, принадлежащими к категориям малого и среднего бизнеса [3, с. 7]. В Испании в сфере услуг (63 % ВВП страны в 2011 году) задействовано более 50 % малых предприятий [4, с. 7]. В России доля малого бизнеса в ВВП на 2011 год составляла около 20 % [5, с. 7].

Учитывая высокую роль малого бизнеса в формировании ВВП страны, а также то обстоятельство, что малый бизнес присутствует преимущественно во всех сферах жизнедеятельности населения, государству необходимо устанавливать четкие правила регулирования взаимоотношений, возникающих из деятельности малого и среднего предпринимательства.

При этом содержание Федерального закона от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ свидетельствует о том, что данный нормативно-правовой акт является только своеобразным «указателем» в вопросах регулирования предпринимательской деятельности. В нем закреплены цели и принципы государственной политики, особенности нормативно-правового регулирования, полномочия органов государственной власти, органов государственной власти субъектов федерации и органов муниципальной власти, даны понятия субъекта малого и среднего предпринимательства, приведены формы поддержки предпринимательства, формы взаимодействия предпринимательства с органами власти разных уровней.

В тоже время конкретизацию норм Федерального закона от 24 июля 2007 года №209-ФЗ мы можем увидеть в других нормативно-правовых актах.

К таким примерам следует отнести Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», предусматривающий необходимые меры по обеспечению прав и законных интересов субъектов малого и среднего предпринимательства; Федеральный закон от 03 декабря 2012 г. № 216-ФЗ «О федеральном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов», предусматривающий объем финансирования мероприятий по поддержке малого предпринимательства.

Следует отметить, что объем финансирования мероприятий по развитию малого и среднего предпринимательства на 2013 год составит 21 140 000 тыс. рублей [6, с. 7], что в семь раз больше объема финансирования данной сферы в 2008 году [7, с. 7].

Очевидно, что такое внимание к развитию и поддержке предпринимательства в России со стороны государства обусловлено активной позицией самого предпринимательского сообщества, а именно общественных организаций, являющихся представителями предпринимателей в диалоге с властью.

Очередной инициативой предпринимательского сообщества, поддержанной главой государства, является введение в Российской Федерации института уполномоченного по защите прав предпринимателей. В настоя-

щее время ведется разработка Федерального закона, закрепляющего полномочия омбудсмена.

Степень участия малого бизнеса в реализации государственной политики развития малого и среднего предпринимательства заметно возрастает, что нашло свое подтверждение в Указе Президента Российской Федерации от 10 сентября 2012 года № 1276 «Об оценке эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности» [8, ст. 7].

Оценку эффективности деятельности представителей государственной власти в данном случае дает исключительно само предпринимательское сообщество.

Между тем «вовлечение» предпринимательского сообщества в процедуру оценки свидетельствует о несовершенстве законодательства, регулирующего вопросы, связанные с обеспечением в Российской Федерации благоприятного климата для осуществления предпринимательской деятельности.

В тоже время Правительством Российской Федерации реализуются мероприятия для исправления существующих пробелов. В частности, во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 596, которым предусмотрен перечень мер по улучшению климата для ведения предпринимательской деятельности и повышению инвестиционной привлекательности [9, ст. 7], проработаны «дорожные карты», в результате реализации которых будут разработаны новые нормативно-правовые акты, ликвидирующие имеющиеся пробелы.

Наглядным примером в данном случае является План мероприятий («дорожная карта») «Улучшение предпринимательского климата в сфере строительства», целями которого является сокращение количества процедур, необходимых для реализации инвестиционно-строительных проектов, совокупного времени их прохождения, снижение необходимых для этого расходов, а также развитие рынка аренды жилья [10, ст. 7].

Как уже указывалось выше, нормативно-правовое регулирование в области развития малого и среднего предпринимательства остается несовершенным. Одновременно с этим остаются несовершенными меры государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

Между тем, предлагая малому бизнесу оценивать эффективность работы государственных органов власти, власть предлагает обратную связь для подтверждения правильности заданных векторов развития политики в этой области.

Таким образом, возвращаясь к вопросам, поставленным в начале работы, можно сделать вывод о том, что принятие Федерального закона от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ стало новым толчком в развитии государствен-



ной политики в сфере развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации, а положения закона заложили фундамент в системе нормативно-правового регулирования в данной области. Следует подчеркнуть, что такая основа должна быть правильно использована в разработке новых законов, улучшающих климат для ведения предпринимательской деятельности в России.

#### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ (в ред. от 06 декабря 2011 г.) // Российская газета. 2007. 31 июля; Российская газета. 2011. 9 декабря.
3. Калинин А. В. Анализ развития и состояние малого и среднего бизнеса в мире. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://creativeconomy.ru> (дата обращения 25.01.2013).
4. Общая характеристика экономики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rusiaspain.com> (дата обращения 25.01.2013).
5. Доля малого бизнеса в ВВП России остается небольшой: «Опора России». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rcsme.ru> (дата обращения 25.01.2013)
6. О федеральном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов: Федеральный закон от 03 декабря 2012 г. № 216-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2012. № 50 (ч. 1, 2, 3, 4) ст. 6939.
7. О федеральном бюджете на 2008 год и плановый период 2009 и 2010 годов: Федеральный закон от 24 июля 2007 года № 198-ФЗ «» (с изм. от 08 ноября 2008 г.) // Российская газета. 2007. 3, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16, 21, 22 августа; Российская газета. 2008. 11 ноября.
8. Об оценке эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности: Указ Президента Российской Федерации от 10 сентября 2012 года № 1276 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 38 ст. 5068.
9. О долгосрочной государственной экономической политике: Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 596 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19 ст. 2333.
10. План мероприятий («дорожная карта») «Улучшение предпринимательского климата в сфере строительства»: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 августа 2012 № 1487-р // Собрание законодательства РФ. 2012. № 35 ст. 4849.

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Задержка заработной платы, нарушение условий труда, отказ от выплаты компенсаций за производственную травму – эти и еще многие проблемы являются весьма актуальными на сегодняшний день во многих производственных предприятиях. Однако многие предприятия не спешат изменять тактику своих действий, и зачастую за счет уменьшения работоспособности трудящихся и производительность труда, отказывают работникам в какой-либо помощи. Таким ущемлением прав и интересов работников на предприятии порой занимаются так называемые «инициативные группы» или другими словами «профсоюзы».

Профессиональный союз (профсоюз) – добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Рассматривая профсоюзы с юридической точки зрения, нельзя не обратиться к федеральному закону от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с осн. изменениями). Данный закон гласит: «Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций (далее – профсоюзы)...» [1]. Исходя из этого можно говорить об основных правах профсоюзов:

- профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке;
- профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях;

- профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений,

- профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач, и предоставленных профсоюзам прав.

Одним из лучших примеров слаженной деятельности профсоюза может являться Казымское ЛПУ МГ ОАО «Газпром» в г. Белоярский, Тюменской области. Первичная профсоюзная организация начала свою деятельность с первых дней образования Казымского ЛПУ МГ в 1972 году.

Профсоюзная организация многое делает для создания морально-психологического климата, дальнейшего формирования корпоративных традиций, повышение социальной защищенности и материального уровня работников предприятия. Большое внимание уделяется созданию здоровых и безопасных условий труда, санаторно-курортному лечению, отдыху, спортивно-массовой и культурной работе.

Однако существуют положительные стороны не только в отношении к профсоюзу со стороны работников, но и со стороны работодателя. При сотрудничестве с профсоюзом работодатель получает следующую выгоду:

- профсоюз контролирует соблюдение интересов работников, а значит, выполняет часть социальных обязательств собственника предприятия;

- партнер нацелен на повышение производственных результатов, укрепление «боевого духа» работников, сохранение должной трудовой дисциплины;

- профсоюз может помочь в разрешении возникающих трудовых споров в досудебном порядке (естественно, при желании обеих сторон), любые разногласия проще рассматривать с компетентной организацией, а не со стихийно сложившейся группой работников;

- профессиональный союз помогает в обеспечении практических норм охраны труда, соблюдении российского трудового законодательства.

Подводя итоги вышесказанному, следует отметить, что профсоюз, как на производственном предприятии, так и в любой другой организации, является важным функциональным звеном в деятельности предприятия. Профсоюз помогает избежать большого количества разногласий в отношениях между работодателем и работником, а также организовать и поддерживать досуговую деятельность работников на данном предприятии.

## Список литературы

1. ФЗ N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 19.01.2013).

*В. М. Кузьмина*

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОТДЕЛЬНО ВЗЯТОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Многочисленные исследования убедительно показывают, что структура мотивации труда российских работников претерпела изменения в сторону усиления роли материальных стимулов, что представляет собой большую проблему с точки зрения развития, как отдельной личности, так и общества в целом, поскольку жизнедеятельность и развитие личности и общества должны осуществляться не только на уровне удовлетворения первичных физиологических потребностей, но и на уровне полного раскрытия заложенного в человеке и обществе потенциала. Поэтому сегодня все более актуальной становится необходимость формирования такой системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, которая бы способствовала сбалансированному развитию как базовых, экономических, так и высших потребностей человека [1, с. 9].

Следует отметить, что разработка теоретических основ мотивации и стимулирования трудовой деятельности усложнена рядом обстоятельств. Так, исследуемая проблема относится к числу междисциплинарных, и ее решение требует сочетания различных методологий, применения разноплановых научных знаний. Кроме того, анализ подходов к определению мотивации и стимулирования свидетельствует, что причиной значительного расхождения мнений по этому вопросу является, прежде всего, отсутствие системного подхода и четкости в осмыслении природы и содержания данных категорий [2, с. 14].

Автором статьи было проведено эмпирическое исследование по изучению мотивации деятельности сотрудников на примере отделения Пенсионного фонда РФ по г. Курску и Курской области. На основе полученных данных мы пришли к следующим выводам:

1. По общей совокупности данных больше половины работников Курского отделения ПФР удовлетворены имеющимися возможностями продвижения по службе. Это говорит о том, что в организации существует карьерный рост, и это, несомненно, положительный факт не только для самого работника, но и для руководства, так как у работников появляется стимул для улучшения качества труда;

2. Большинство опрошенных считают, что в ПФР по г. Курску и Курской области существует возможность самореализации и саморазвития личности; лишь 15 % респондентов считают, что такой возможности нет. В качестве причины, тормозящей самореализацию и саморазвитие, респонденты отмечают напряженные отношения в коллективе. В целом, можно утверждать, что руководство филиала делает все возможное для создания условий, которые помогли бы самореализоваться работникам;

3. Большая часть работников не заинтересована в процессе принятия решений, безынициативна, что, в свою очередь, влечет за собой слабое внедрение новшеств. Предложения наиболее активных и инициативных работников чаще всего не принимаются во внимание.

4. Подчиненные следуют указаниям, так как боятся понижения заработной платы и как крайней меры – увольнения. В основе этого лежит страх, который ограничивает инициативу, творчество и может даже вести к свертыванию работы. Следовательно, руководству ПФР по г. Курску необходимо применять не только принуждение, но и, как показал опрос, поощрение и предоставление работникам большей самостоятельности в работе, что приведет к большей заинтересованности и инициативности работников в труде.

На основе полученных результатов, нами разработан ряд практических рекомендаций, которые, помогут повысить мотивированность сотрудников на выполнение профессиональных обязанностей. Для улучшения социального самочувствия руководству предприятия необходимо больше внимания уделять отдыху работников, более грамотно подходить к составлению графика работы для избегания конфликтов в коллективе, которые негативно сказываются на результатах труда.

Содержание кадровой политики не должно ограничиваться только наймом персонала. Кадровая политика должна заложить принципиальные позиции организации в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнюю перспективу, текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов, при этом между ними должна быть взаимосвязь.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Ее главной целью является создание сплоченной, ответственной, высокообразованной и высокопроизводительной рабочей силы.

Таким образом, кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому кадровая политика организации – это обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

## Список литературы

1. Балашов Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования // *Кадры предприятия*. 2011. № 7-8. С. 9.
2. Бескровная Н. С. *Управление человеческими ресурсами в российском малом бизнесе*. М.: ЭКО, 2010. 210 с.

*В. М. Лавлинский*

### САМОМЕНЕДЖМЕНТ. ВЗАИМОСВЯЗЬ С ТЕХНОЛОГИЯМИ УПРАВЛЕНИЯ

На сегодняшний день, менеджмент является одним из важнейших атрибутов жизни нашей страны. Появление самоменеджмента как такового обусловлено процессами становления управленческой среды в нашей стране, ускоренными темпами жизни, а также усиливающимся давлением внешней среды управления. Тому, кто подготавливает себя к работе в качестве руководителя или уже является таковым, в первую очередь, необходимо уметь преобразовывать нетипичные ситуации, в ситуацию направленных и выполнимых задач. Даже в ситуации цейтнота можно посредством планирования времени, использования методов организации труда лучше осуществлять свою деятельность, каждый день оставляя резерв времени (включая время для досуга) для действительно руководящих функций [1].

Нельзя не принять во внимание тот факт, что изменения в повседневной жизни и в управленческой сфере в частности, повышают требования к управленческому персоналу, его профессионализму, обучению и переподготовке. Организации не могут взять на себя развитие всех навыков у всех менеджеров. Как отметили М. Вудкок и Д. Френсис [2], это привело бы к истощению ресурсов организации и подрыву ее стабильности. Поэтому поддержание своего постоянного роста и развития становится личной необходимостью каждого менеджера. Эту задачу и должен выполнять самоменеджмент [3].

Очень важным фактом является то, что потребность в мотивации творческого потенциала каждого работника и невозможность удовлетворить ее в рамках традиционного менеджмента и усилиями самих организаций вызвали к жизни процесс социологизации и психологизации менеджмента, на волне которого и возникло направление самоменеджмента, открывающее перспективы для исследования и практической реализации индивидуальной деловой карьеры.

Затрагивая философские истоки самоменеджмента, следует особое внимание обратить на формирование личной философии. Ведь именно от того, как зарождается своя философия, возникает и саморегуляция как менеджмент своей деятельности. Наша личная философия складывается из

того, что мы знаем, и из того, как мы пришли к тому, что теперь знаем. В течение всей нашей жизни мы получаем информацию из множества источников. То, что мы знаем – мы узнаем в школе, от друзей, в процессе общения, под влиянием средств массовой информации, дома, на улице. Эти знания приходят к нам из книг, мы получаем их, слушая и наблюдая за происходящим вокруг нас. Источники знаний и информации, которые вносят вклад в формирование нашей сегодняшней философии, фактически неисчерпаемы. Когда мы становимся взрослыми, вся новая информация, которая встречается на нашем пути, пропускается через фильтр нашей личной философии. Концепции, которые, как нам кажется, согласуются с теми заключениями, к которым мы уже пришли раньше, пополняют наш запас знаний и служат подкреплением сегодняшних суждений. Те же идеи, которые, как мы полагаем, противоречат нашим нынешним убеждениям, обычно быстро отвергаются.

Мы постоянно находимся в процессе проверки своих уже существующих мнений и суждений с точки зрения их точности или подтверждения в свете новой поступающей информации. Когда мы соединяем новые знания со старыми, то результатом может быть или укрепление прошлых убеждений, или расширение существующих взглядов в свете новой и ценной информации о жизни и о людях. Те же убеждения, которые формируют личную философию, определяют и нашу систему ценностей. Наши убеждения ведут к определенным решениям относительно того, что для нас ценно в жизни. В течение каждого дня мы выбираем делать то, что считаем ценным.

Если человек решает каждый день вставать в пять утра, чтобы как можно лучше использовать все имеющиеся возможности, которые позволят ему лучше обеспечивать свою семью, то что фактически делает этот человек? Он делает то, что согласно его личной философии является для него ценным. И наоборот, человек, предпочитающий спать до полудня, тоже делает то, что считает ценным. Однако результаты, вытекающие из этих двух различных философий – того, что люди считают ценным, – будут совершенно различными.

Самоменеджмент предполагает развитие у человека самомотивации [4]. И один из приемов – это рефрейминг. Рефрейминг – это специальный прием, который позволяет увидеть ситуацию, факт, действие под иным, непривычным для человека углом зрения. В классическом примере оптимист видит стакан с водой наполовину заполненным, пессимист же считает его наполовину пустым. Зная, какая установка для сотрудника является приоритетной – позитивная (стремление) или негативная (избегание), – вполне возможно частично спрогнозировать его действия в той или иной ситуации. Руководители с помощью специальных приемов могут влиять на формирование положительного восприятия действительности у подчинен-

ных, развивать у них умение видеть другую сторону событий [5]. Приемы рефрейминга замечательно работают в следующих вариантах:

- переформулирование сообщений: «Мы даем Вам дополнительный проект, чтобы Вы могли проявить себя и доказать свою способность к дальнейшему росту» вместо: «Вы получаете дополнительную нагрузку за те же деньги»;
- постановка факта или ситуации в выгодный для сравнения ряд: «Наш отдел загружен гораздо меньше, чем бухгалтерия», «Вы сейчас делаете эту работу быстрее, чем три месяца назад»;
- использование контрастов со словом «или»: «Лучше, если я пообещаю Вам необходимые средства, или скажу о реальных ресурсах, которые могу гарантировать?».

Использование рефрейминга ни в коем случае не подразумевает обмана: все факты, характеризующие иную сторону события, явления или качества человека, обязательно должны соответствовать действительности. Желательно, чтобы руководители, рекомендуя этот прием сотрудникам, показывали также его преимущества для самомотивации.

Практика показывает, что люди, которые регулярно используют его, значительно более удовлетворены и счастливы, причем не только на работе, но и в личной жизни.

Список литературы

1. Хроленко А. Самоменеджмент. М.: Экономика, 2005. 250 с.
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика: пер. с англ. В. А. Львова; под ред. Л. И. Евенко. М.: Дело, 2006. 320 с.
3. Добротворский И. Самоменеджмент: Эффективные технологии: Практическое руководство для решения повседневных проблем. М.: Приор-издат, 2003. 272 с.
4. Кинан К. Самоменеджмент : пер. с англ. Л. В. Квасницкой; под ред. Н.В. Шутьпиной. М.: Эксмо, 2006. 80 с.
5. Шейнов В. Практические приемы менеджмента: учебное пособие. М.: Амалфея, 2005. 160 с.

*Л. Ю. Макарова, И. В. Тесленко*

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В условиях неустойчивой экономики все большее значение приобретает необходимость разработки и внедрения эффективной системы управления на промышленных предприятиях, которая обеспечивала бы постоянное улучшение производственного процесса и реализацию мероприятий по повышению конкурентоспособности продукции, товара и организации в целом, особенно в крупных производственных предприятиях.



В качестве организации, в которой планируется усовершенствовать СМК, определена ФГУП НПО Автоматики им. Н. А. Семихатова.

Функции контроля качества продукции на предприятии возложены на БУК (бюро учета качества, которые занимаются регистрацией брака в поставке РЭ элементов, выяснением причин брака на производстве при проведении контрольных испытаний, ведением отчетности), ОТК (отдел технического контроля – проводит контроль качества на этапе монтажа) и начальников производственных участков в цехах. Работа БУК и ОТК контролируется главным инженером и департамента качества в лице зам. генерального директора по качеству.

Управление качеством базируется на внутренних стандартах предприятия (НТД Системы менеджмента качества предприятия):

- СТО 551.10.001-2010 СК. Контроль и испытания;
- СТО 551.13.001-2009 СК. Управление несоответствующей продукцией;
- РД 551.14.001-2000 СК. Предупреждающие и корректирующие действия;
- РД 551.20.001-2001 СК. Статистические методы.

В целях обеспечения единства справочных данных обеспечивается системой ERP (IT-предприятие), система внутреннего документооборота (Search).

Система контроля включает: входной контроль (качество поступающих материалов), пооперационный (на всех этапах производства) и приемочный контроль готовых изделий (перед выходом изделия на склад). Вся продукция, вывозимая с завода, сопровождается паспортами качества.

За последние три года, сотрудники цехов НПОА вынуждены работать в три смены. Это вызвано возникновением большого объема производства, направленного на укрепление оборонной промышленности страны. При огромном потоке информации, отчетов, как показывает статистика по количеству бракованной продукции, отказов готовой продукции, срывов сроков, отсутствием структурированности, доступности и даже потери важной информации, подчас просто невозможно отследить все объемы и выработку в режиме реального времени, оценить, проконтролировать и устранить возникшие проблемы.

Поэтому, руководство приняло решение рассмотреть возможность разработки ИСМК (информационной системы менеджмента качества).

Данная система, по их мнению, должна обеспечивать формирование «электронного паспорта» изделия, объединяющего технологические паспорта и поставочные паспорта (ФО, ПС, ЭТ) изделия и его составных частей, и предусматривающего обязательную регистрацию:

- информации о составе изделия (заводских номерах входящих в него ДСЕ, номерах партий ЭРИ);
- сведений об изменениях состава изделия, выполненных в процессе производства и эксплуатации (доработка, ремонт, замена составных частей);

- сведения о режимах, условиях и результатах испытаний (входной контроль, настройка, ЗИ, ПСИ и т.д.), включая измеренные значения и нормы установленных параметров;
- сведения о составе технологического оборудования (ААП, ИО), на котором проводились испытания;
- сведения о несоответствиях, выявленных при контроле и испытаниях в процессе производства и эксплуатации;
- должна проводить внешний и внутренний анализ с возможностью отображения результатов в графическом виде, т.е. являться своего рода универсальным «хранилищем» актуальной и достоверной информацией, способной трансформироваться в любой удобный вид интерпретации этих данных, причем все это должно происходить в режиме реального времени.

Если объясняться техническим языком, то система мониторинга качества реализуется посредством внедрения единой информационной системы, охватывающей все этапы производства, начиная от входного контроля и заканчивая складом готовой продукции. При этом данная система должна активно взаимодействовать с уже существующими ERP-системами и системами электронного документооборота предприятия.

В будущем за счет данной системы, планируется значительно сократить потери времени на поиск нужной и актуальной информации, а значит повысить качество выпускаемой продукции, конкурентоспособность фирмы и остаться флагманом ракетно-космической индустрии.

*К. М. Олюшина*

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФАНДРАЙЗИНГА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Традиционно социальная сфера в нашей стране – это сфера деятельности государства, которое отвечает за реализацию социальной политики. В последнее время можно с определенной уверенностью говорить о заметной роли НКО на рынке социальных услуг и в осуществлении сотрудничества и финансовой помощи государственным учреждениям социальной сферы [1, с. 17].

Реализация многих перспективных идей и инициатив с участием НКО зачастую сопряжены с наличием источников финансирования. Как правило, количество идей и предложений во много раз превышают финансовые возможности спонсоров и доноров. С поиском источников финансирования и реальных донорских средств, для реализации социально ориентированных и общественно-значимых проектов сталкиваются практически все некоммерческие организации и органы местного самоуправления, а также различные учреждения социальной сферы. Это извечная проблема, обеспеченности социально-значимых проектов источниками безвозмезд-

ного финансирования, наталкивает на осознанную необходимость нормирования некой целенаправленной стратегии поиска средств организации фандрайзинга [2, с. 78].

Актуальность темы обусловлена достаточно высокой значимостью технологий фандрайзинга для развития социальной сферы. Привлечение внимания к данному виду социальных технологий необходимы на сегодняшний день для большинства субъектов и объектов социальной сферы. Внедрение и использования технологий фандрайзинга позволит расширить финансовые и другие возможности учреждений социальной сферы и как следствие увеличить эффективность ее функционирования.

Фандрайзинг (Fundraising) (от англ. "fund" – запас, фонд, капитал, денежные средства и "raise" – поднимать,) – организованный поиск и сбор финансовых и иных средств, в частности, для осуществления благотворительной поддержки социально значимых проектов, программ и акций, общественных институтов. Фандрайзинг предполагает сбор ресурсов разного вида. Это могут быть деньги, подарки, бартер, аренда помещения, труд волонтеров и т. д. В фандрайзинге главное не деньги, а цели, достижение которых требует поддержки [3, с. 12].

Область фандрайзинга – практически новая для нашей страны сфера деятельности. Она развита в США, где разработана разнообразная система льгот и поощрений вкладчикам в социальную сферу, будь то коммерческие структуры, фонды или частные лица.

Фандрайзинговая кампания по сбору средств первоначально нацеливается на финансовые возможности частных лиц, некоторых фондов, выделяющих субсидии под проекты, местные муниципальные организации. По мере становления и развития фандрайзинговой организации расширяются возможности в получении финансовой помощи от коммерческих организаций и предприятий, крупных благотворительных фондов, федеральных и городских органов управления и учреждений [4, с. 112]. Российские менеджеры обращаются, прежде всего, к руководителям крупных коммерческих структур разного типа – фирм, банков, агентств, промышленных предприятий. Именно эти структуры могут стать значительным источником спонсорских поступлений. Они в гораздо большей мере, чем благотворительные фонды (которых в России еще немного) или частные лица (в ситуации экономического кризиса), способны помочь социальной сфере [4, с. 43].

Социальная сфера, как никакая другая нуждается в более организованном финансировании из внебюджетных фондов, к более четкой и профессиональной организации привлечения ресурсов спонсоров и доноров. В связи с постоянной нехваткой средств на социально значимые проекты социальные структуры нуждаются в развитии технологии фандрайзинга.

### Список литературы

1. Алексеева О. Привлечение пожертвований российских компаний. [Электронный ресурс]. М., 2001. Режим доступа: <http://www.focus-media.ru/new-fr.htm>.
2. Арзамасцев А. А. Основы фандрайзинга – учебное пособие. Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2003. 120 с.
3. Алексеева О. Тактика поиска средств у частных лиц. [Электронный ресурс]. М., 2001. Режим доступа: <http://www.focus-media.ru/new-fr.htm>.
4. Барезев В.А. Фандрейзинг: привлечение средств на некоммерческую деятельность. Санкт-Петербург, 2005. 179 с.
5. Баяндина Е. Фандрайзинг: секретов нет. Только без паники! Люди и деятельность. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fundraisingpro.ru/articles/15-cw.html>.

*Н. И. Петухова, Р. И. Гарипов*

### ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Изучение сути и основных функций предпринимательства позволяет оценить перспективы его развития, а также проанализировать механизм организации предпринимательской деятельности с учетом использования системы законодательства страны, посткризисных тенденций в экономике и вступления России в ВТО. Это обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Для того, чтобы выделить и проанализировать институциональные факторы необходимо сначала выяснить и рассмотреть экономические понятия и категории, которые раскрывают сущность малого предпринимательства.

С целью глубокого изучения требуется проследить эволюцию терминов «предпринимательство» и «предприниматель», часть их которых представлены в таблице. На наш взгляд совокупность данных понятий отражают особенности малого предпринимательства.

Таблица 1

#### Эволюция понятий «предпринимательство» и «предприниматель» [1, с. 438]

Дата	Автор	Содержание понятия
1	2	3
Средние века	-	Предприниматель – человек, отвечающий за выполнение крупномасштабных строительных или производственных проектов
XVII век	-	Предприниматель – лицо, заключившее с государством договор оговоренной стоимости и несущее абсолютную ответственность за его выполнение

1	2	3
1723	Всеобщий словарь Коммерции, г. Париж	Предприниматель – человек, берущий на себя обязательство по производству или строительству объекта
1830	Жан Батист Сей	Предпринимательство – это целесообразная комбинация факторов производства в данной точке рыночного пространства. Предприниматель – человек, организующий людей в рамках производственной единицы. Бизнесмен стоит в центре процесса производства и распределения, а в основе предпринимательской деятельности лежит способность образовать производство и сбыт продукции
1961	Дэвид Макклелланд	Предприниматель – активный человек, действующий в ситуациях умеренного риска
1992	А. А. Крупанин	Предпринимательство – активная деятельность граждан, заключающаяся в выработке продукции и услуг, направленная на получение прибыли и осуществляемая в рамках действующего законодательства и нравственных норм современного общества
2000	М. П. Войнаренко	Предприниматель – новатор, превращающий идею в экономически обоснованную и необходимую себе и обществу действительность

Таким образом, обобщив выше изложенные определения, можно сказать что *предпринимательство* – это процесс создания новых товаров, работ, услуг, обладающих ценностью для потребителей; процесс удовлетворения постоянно растущих потребностей; процесс, осуществляемый на основе постоянного комбинирования факторов производства, эффективного использования имеющихся ресурсов для достижения наилучших результатов [2, с. 10]. Однако, как и любая деятельность, для развития малого предпринимательства требуются ряд условий:

1. Конкуренция (экономическое состязание изготовителей одинаковых товаров на рынке за привлечение как можно большего числа покупателей и получение, благодаря этому, максимальной выгоды);

2. Частная собственность как базис предпринимательства (является важнейшим условием производственной деятельности и составляет имущественную основу хозяйствования);

3. Постоянство государственной, экономической и социальной политики (стабильность государственной, экономической и социальной ситуации в стране);

4. Льготный налоговый режим (налоговые льготы, которые предоставляются предприятию при налогообложении);

5. Развитая инфраструктура помощи предпринимательству (всесторонняя поддержка предпринимательства);

б. Доступная для предпринимателей кредитная система (предприятия имеют право делать вклады в банк на рублевые или валютные счета, на депозиты, приобретать или продавать ценные бумаги и т. д.).

Существование этих условий обеспечивает содержание и характеризует среду, в которой развивается предпринимательство. Именно среда выступает институциональной основой развития предпринимательства, которая определяет экономическую, социально-культурную, технологическую, организационную, техническую и географическую ситуацию.

Для экономики в целом деятельность малых фирм является важным фактором повышения ее гибкости. По уровню развития малого предпринимательства специалисты судят о способности страны приспособливаться к меняющейся экономической обстановке. Для России, находящейся на начальном этапе развития рыночных отношений, именно создание и развитие сектора малого предпринимательства должно стать основой социальной реструктуризации общества, обеспечивающей подготовку населения и переход всего хозяйства страны к рыночной экономике. Несмотря на трудности и неудачи, малое предпринимательство развивается, набирает темпы роста, решая экономические, социальные, научно-технические проблемы.

Список литературы

1. Асаул А. Н., Войнаренко М. П., Ерофеев П. Ю. Организация предпринимательской деятельности: учебник / под ред. А. Н. Асаула. СПб.: Гуманитика, 2004. 448 с.
2. Лапуста М. Г. Предпринимательство: учебник. М.: ИНФРА-М, 2008. 608 с.

*Е. А. Проворова, Н. Э. Майн*

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Рассмотрение организаций как сообществ, имеющих единообразное понимание своих целей, значения и места, ценностей и поведения, вызвало к жизни понятие организационной культуры. Организация формирует собственный облик, в основе которого лежат специфическое качество производимой продукции и оказываемых услуг, правила поведения и нравственные принципы работников, репутация в деловом мире и т. п. Корпоративная или организационная культура относится к факторам внутренней среды организации: это образ жизни, мышления, действия и существования.

Во второй половине прошлого века понятие организационной культуры прочно вошло в лексикон руководителей организаций. Одни видели в ней причину своих неудач при внедрении нововведений, другие объясняли принципиальную невозможность управления любой организацией в полном объеме, третьи пытались использовать культуру как неисчерпаемый

источник ресурсов. Уже с середины 30-х годов XX века начали распространяться различные теории о сущности культуры организации.

С начала 1990-х гг. интерес к корпоративной культуре резко усилился. Это связано, прежде всего, с тем, что возросло понимание влияния, которое феномен культуры оказывает на успехи и эффективность организации. Многочисленные исследования показывают, что процветание организации непременно связано с высоким уровнем культуры, который формируется в результате продуманных действий. А значит, вопрос изучения организационной культуры является современным и актуальным.

Особенно актуален этот вопрос для крупных предприятий, являющихся градообразующими. Исторически сложилось, что отечественная металлургия развивалась по принципу городов-заводов. Городская инфраструктура, по сути, строилась вокруг градообразующего предприятия, от работы которого зависело социально-экономическое положение всей территории. В современных условиях это взаимодействие приобрело форму социального инвестирования.

Сегодня предприятия УГМК, большинство которых являются градообразующими, вкладывают значительные средства в социальное развитие территорий, тем самым обеспечивая бизнесу благоприятный социальный климат и необходимый кадровый потенциал. Забота о персонале, работающем на предприятиях, – важнейшее направление деятельности компании, – осуществляется, в том числе, и посредством корпоративной культуры.

Проведенное нами исследование показывает, что руководителям холдинга удалось создать социально ориентированную и грамотно выстроенную корпоративную среду. В УГМК прекрасно понимают, насколько важно сформировать организационную культуру, стабильную и гибкую одновременно, позволяющую поддерживать эффективность и конкурентоспособность организации в меняющемся мире. Необходимо не просто создать свод правил и предписаний, надо умело демонстрировать собственные преимущества, добиваясь того, чтобы провозглашённые ценности, соответствующие бизнес-целям организации, превратились в ценности, разделяемые большинством сотрудников, чтобы персонал осознавал и ценил имеющиеся возможности.

Именно отсюда вытекает необходимость в продуманной и проработанной системе постоянного мониторинга-измерения и оценки изменений, происходящих как в бизнес-среде, так и внутри самой организации. Руководство УГМК, на наш взгляд, близко к пониманию того, что культура – это не только условие эффективного проведения внутриорганизационных преобразований, но и самостоятельный объект управления.

*О. Э. Прокопченко, Д. Ф. Рутко*

## КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ЗАЛОГ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Концепция устойчивого развития нашла свое отражение в национальных стратегиях многих государств. Устойчивое развитие предполагает системный подход к взаимодействию экономических, социальных и экологических процессов в стране, что приводит к постепенной социализации экономики [1, с. 11]. Поэтому вектор современного развития бизнеса должен быть ориентирован в направлении социального партнерства, т. е. движения компании к достижению собственных целей, причем, не вступая в противоречие с глобальной тенденцией к устойчивости и, по возможности, максимально способствуя решению общественно значимых задач. Следовательно, корпоративную социальную ответственность (КСО) можно рассматривать как форму организационного поведения, которая отражает вклад бизнеса в устойчивое развитие [2, с. 70].

Социальная ответственность бизнеса рассматривается как залог устойчивого развития отечественных компаний, так как отвечает долгосрочным интересам акционеров, соответствует социальным целям общества, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека.

Внедрение в деятельность бизнеса международных стандартов качества, экологической безопасности, менеджмента стало обязательным условием выхода товаров и услуг на международные рынки. Во всем мире компании берут на себя добровольные обязательства в области охраны труда, утилизации отходов, этики бизнеса, предъявляя при этом аналогичные требования к своим зарубежным партнерам. Отношения между участниками бизнеса все в большей мере базируются на принципах КСО. При выстраивании деловых отношений с зарубежными партнерами от предприятий требуется демонстрация приверженности социальным и экологическим ценностям.

В Беларуси концепция КСО получила свое развитие в 2006 году благодаря Инициативе ООН «Глобальный договор» и при поддержке Программы развития ООН. Договор призывает деловые круги руководствоваться в своей деятельности десятью основополагающими принципами в области соблюдения прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

Соблюдение принципов КСО становится важной предпосылкой для привлечения иностранных инвестиций. Крупные инвесторы рассматривают КСО в качестве важного критерия оценки инвестиционных проектов, наряду с традиционными оценками стоимости, качества, рентабельности.

На практике КСО предусматривает соблюдение бизнесом следующих принципов: 1) предоставление потребителям продукции и услуг высо-



кого качества; 2) создание достойных условий труда, инвестирование в дальнейшее профессиональное развитие сотрудников; 3) строгое соблюдение финансового, трудового, природоохранного законодательства; 4) построение добросовестных и честных отношений со всеми партнерами; 5) внимание к социальным ожиданиям общества и соблюдение общепринятых этических норм в деловой практике; 6) участие в развитии гражданского общества [3, с. 2].

Наряду с продвижением принципов этического ведения бизнеса, Глобальный договор создает платформу для партнерских проектов – эффективной формы реализации проектов устойчивого развития, направленных на достижение как социально значимых, так и экономических результатов.

Таким образом, КСО является эффективным инструментом оздоровления бизнес-климата и одной из составляющих долгосрочной стратегии устойчивого развития. Внедрение принципов КСО в постоянную деловую практику формирует новые возможности и преимущества для социально-экономического развития страны, в том числе для экспорта, конкурентоспособности экономики, инвестиционной привлекательности, борьбы с коррупцией, экологического и регионального развития, а также наращивания социального капитала. Между тем, далеко не все белорусские и российские предприятия понимают ценность и важность использования современных подходов к управлению, позволяющих не только достигать краткосрочных целей по прибыли, но и закладывать основу для долгосрочного развития.

Для развития принципов КСО в Беларуси и России необходимо осуществить следующее:

- сконцентрировать усилия на совершенствовании правовой среды, регулирующей вопросы внедрения и расширения принципов КСО в деловую практику белорусских и российских компаний, рассмотреть возможность создания кодифицированного законодательного акта в этой сфере;
- уточнить терминологию законодательства, относящуюся к этой сфере, например, «социальные инвестиции», «спонсорская помощь», «благотворительная деятельность» и т. п.;
- разработать системный и комплексный подход к предоставлению льгот и преференций для субъектов хозяйствования, осуществляющих деятельность в социальной, гуманитарной, благотворительной сферах;
- упростить порядок привлечения и получения международной технической и иностранной безвозмездной помощи на цели, связанные с КСО.

Список литературы

1. Литовченко С. Е., Иванова Е. А., Акопян А. Р. Корпоративный социальный отчет: как правильно рассказать о вкладе вашей компании в развитие общества: практическое руководство / под ред. С. Е. Литовченко. М.: Ассоциация менеджеров, 2004. 56 с.

2. Кузьмин А. В., Грекова Г. И. Цивилизованный инструмент оценки корпоративной социальной ответственности // Креативная экономика. 2009. № 4 (28). С. 70–74.

3. Глобальный договор в Беларуси // Представительство Организации Объединенных Наций в Беларуси. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://un.by/f/file/glob-dogovor-maket.pdf>. Дата доступа: 11.01.2013.

*Н. В. Самойлова*

## РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О НЕМ У МЕНЕДЖЕРОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В рыночной экономике производители, продавцы, покупатели действуют в условиях конкуренции самостоятельно. Их финансовое будущее, поэтому, является непредсказуемым и мало прогнозируемым. Наибольшую прибыль, как правило, приносят рыночные операции с повышенным риском. Однако во всем нужна мера. Риск обязательно должен быть рассчитан до максимально допустимого предела. Как известно, все рыночные оценки носят многовариантный характер. Важно не бояться ошибок в своей деятельности, поскольку от них никто не застрахован, а главное – постоянно корректировать систему действий с позиций максимума прибыли. Исторический опыт показывает, что риск недополучения намеченных результатов особенно проявляется при всеобщности товарно-денежных отношений, конкуренции участников хозяйственного оборота [1, с. 34].

Риск-менеджмент представляет систему оценки риска, управления риском и финансовыми отношениями, возникающими в процессе бизнеса. На степень и величину риска можно реально воздействовать через финансовый механизм, что осуществляется с помощью приемов стратегии и финансового менеджмента. Риском, можно управлять, используя разнообразные меры, позволяющие в определенной степени прогнозировать наступление рискованного события и вовремя принимать меры к снижению степени риска [2, с. 56]. Реализация данных умений в сфере риск-менеджмента возможна только при условии сформированности у менеджера системы соответствующих знаний, представлений, установок.

В осуществлении функций риск-менеджмента важное место принадлежит организационным и психологическим факторам. Действительно, стабильное и эффективное функционирование организации зависит во многом от того, как организована деятельность по оценке и управлению рисками, а также от того, какими знаниями и представлениями о риске оперируют в своей работе руководители. Важной задачей является выявление особенностей представлений о риск-менеджменте у менеджеров с разным уровнем профессиональной подготовки.

Для данного анализа, была составлена анкета из десяти вопросов, которые были направлены на выявление у респондентов представлений о риске и риск-менеджменте. Опрос проводился в мае 2012 года. Все респонденты заняты управленческой деятельностью, часть респондентов совмещают работу и профессиональное обучение по направлению «Государственное и муниципальное управление». Анкеты рассылались на электронную почту, т. к. это наиболее быстрый метод получения ответа от респондентов.

Исследование показало, что участвующие в опросе менеджеры достаточно хорошо владеют информацией связанной с рисками и считают что, данные знания очень важны для руководителей для успешного управления организацией. В представлении о рисках и риск-менеджменте у респондентов отмечены следующие особенности:

1. Хорошо понимают значение слова риск и с чем он связан. Так ответило около 93 % опрошиваемых. Действительно, риск характеризуется как опасность возникновения непредвиденных убытков, потерь ожидаемой прибыли, неблагоприятными обстоятельствами;

2. Не все четко и точно могут сформулировать виды рисков. На этот вопрос не ответило 30 % опрошиваемых. Это связано с тем, что люди, занимаясь своей профессией, имеют мало опыта принятия решений в рискованных ситуациях;

3. Понимают, что тактика и стратегия имеют не маловажное значение при решении вопроса о рисках. Успешность рискованных ситуаций зависит от них;

4. Немаловажное значение в вопросах риска имеет личность руководителя, его качества. Самыми популярными качествами, которыми должен обладать руководитель стали: ответственность, взвешенность, внимательность, прогнозирование, хладнокровие, стрессоустойчивость, быстрота принятия решения. Так ответило 57 % респондентов.

Человек постоянно сталкивается с риском. Часто, не имея полной информации, нам приходится делать выбор, который, к сожалению, не всегда является правильным. Любой предприниматель зачастую действует на свой страх и риск, дальнейшая деятельность организации зависит именно от этого человека, от его дальновидности и знаний. Главная сложность проблемы управления рисками заключается в том, что не существует каких-либо «готовых» рецептов. Каждому вопросу, требующему рассмотрения на предприятии, нужен свой уникальный подход [3, с. 41].

Решение управленческих задач – психологический процесс, где не всегда срабатывает только логика или интуиция. В самом ходе решения переплетаются и социальные установки, и личностные переменные, и интуиция, и эмоции. Обязанности управляющего будут состоять в выборе наиболее подходящих для компании решений.

Одна из основных задач руководителя – оценить риск и свести его к минимуму для получения максимальной прибыли в случае удачной сделки и понести минимальные потери в случае неудачной сделки. Неправильно определив влияние некоторых факторов, менеджер может привести компанию к краху. Поэтому резко возрастает важность таких качеств, как опыт, квалификация, и, конечно, интуиция. Необходим постоянный анализ существующей ситуации, очень важно использование опыта других организаций (возможность учиться на чужих ошибках) [4, с. 248].

В общем, управление рисками – проблема очень важная. Необходимо грамотное определение направлений развития фирмы. Этим должен заниматься высококвалифицированный специалист.

Список литературы

1. Бартон Л., Шенкир Г., Уокер Л. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься. М., 2006.
2. Балабанов И. Т. Риск-менеджмент. М., 2008.
3. Лапуста М. Г., Шаршукова Л. Г. Риски в предпринимательской деятельности. М., 2006.
4. Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н., Шестопад Н. Ю. Менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. 440 с.

*Е. А. Сац, Н. М. Глухенькая*

#### ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Понятие «человеческие ресурсы» отражает «главное богатство любого общества» и содержит в себе «совокупность характеристик и лично-стно-психологических свойств людей» [3, с. 57]. Управление человеческими ресурсами – сложный и многообразный вид человеческой деятельности, который направлен на решение поставленных задач для достижения главной цели предприятия, системы, объекта.

Важную роль в процессе управления человеческими ресурсами играют психолого-педагогические качества руководителя как личности. На взгляд автора, к основным психолого-педагогическим качествам личности, необходимым руководителю предприятия относятся: волевые; коммуникативные; интеллектуальные; личностные и профессиональные качества.

Волевые качества личности, прежде всего, проявляются в достижении поставленной цели. Руководитель, обладающий достаточной волей, необходимой для решения стоящих перед ним задач соответственно имеет определенную мотивацию. Согласно теории Ю. Куля, волевые возможности лидера проявляются в «мотивационном контроле», то есть в контроле собственной мотивации «ориентированной на действие», поддерживаю-

щей решения, которые не вызывают и не провоцируют сомнения у сотрудников предприятия [2, с. 310]. Волевые качества лидера укрепляются при активном участии в планировании своего времени, в развитии эмоциональной независимости от окружающих, в достижении карьерных целей, в укреплении собственных позиций, в воспитании воли. Положительные качества воли, проявления ее силы способствуют успешности в деятельности. К волевым качествам относятся целеустремленность, самостоятельность, решительность, настойчивость, терпение, самообладание и другие.

Коммуникативные качества необходимы руководителю не менее чем волевые. Дейл Корнеги считал, что «успехи в деятельности, финансовых делах, технической сфере на 15 % зависят от профессиональных качеств и на 85 % от умения общаться». Коммуникативные способности формируются и развиваются в межличностных отношениях, проявляются в социальной активности лидера, в поведении при контактах и конфликтных ситуациях, помогают или препятствуют восприятию и пониманию других людей в управлении «человеческими ресурсами». Для совершенствования коммуникативных возможностей руководителю необходимо воспитывать у себя гибкость мышления, эмоциональную стабильность, уверенность в себе «в интерактивных ситуациях», лидерское поведение, умение интегрироваться в группу.

Интеллектуальные качества важны для руководителя любого ранга. «Чарльз Эдуард Спирмен выделяет показатель общего интеллекта и специфические интеллекты, отражающие интеллектуальные способности к различным видам деятельности. Некоторые психологи выделяют до 120 разновидностей специфических интеллектов» [3, с. 49]. Для выполнения профессиональных задач руководителю необходимо достаточно критично относиться к собственным возможностям, адекватному восприятию своих способностей в различных областях, обладать широтой интересов, устойчивостью к интеллектуально-психологическим нагрузкам, восприимчивостью к инновациям, скоростью обучения, креативностью.

Личностные качества лидера в идеале должны соответствовать статусному имиджу и внутреннему состоянию руководителя. Лидер, как личность, обязан обладать устойчивостью к стрессам, высокой продуктивностью в решении профессиональных задач, инициативностью, проявляющейся не только на производстве, но и в отношении с подчиненными, быть интересным для окружающих его людей, не иметь вредных привычек, обладать «харизмой».

Профессиональные качества руководителя во многом зависят от его способностей, профессиональной подготовки, производственного и жизненного опыта. Профессиональные качества можно развивать и совершенствовать в течение всей активной трудовой деятельности. Способности отражают «степень успешности выполнения, какой-либо деятельности одним человеком в отличие от другого» [3, с. 69]. На профессиональную подго-

товку влияет образование, самообразование, желание обучаться и развиваться профессионально. Производственный опыт руководитель приобретает в общении и управлении людьми.

В заключение следует отметить, что психолого-педагогические качества личности являются основой формирования руководителя как формального и неформального лидера. Управление человеческими ресурсами, составляющими основную ценность организаций и общества, требует от лидера достойных психолого-педагогических качеств.

Список литературы

1. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФА-М, 2005. 637с.
2. Заборова Е. Н., Качалова Н. Г., Черданцев В. В. Психология и педагогика. Учебное пособие. Екатеринбург, УрГЭУ, 2002. 116 с.
3. Психология управления. Хрестоматия. Редактор-составитель Д. Я. Райгородский Самара, «Бахрах-М», 2005. 767 с.

*А. А. Сергеева*

#### ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Управление человеческими ресурсами – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов. Система управления человеческими ресурсами заключается в формировании целостных представлений о планировании и разработке оперативных направлений кадровой работы, проведения маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале, а также определении ведущих тенденций развития в целом [1].

Основным средством формирования человеческих ресурсов организации является отбор кадров. Он является одной из центральных функций управления, так как именно люди обеспечивают эффективное использование ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг [2, с. 13].

Для того, чтобы подобрать рабочий персонал, организации необходимо решить следующие задачи:

- определить потребности в персонале с учетом основных целей организации;
- получить точную информацию о том, какие требования к работнику предъявляются на вакантной должности;

- установить квалификационные требования, необходимые для успешного выполнения работы;
- определить требуемые личностные и деловые качества, необходимых для эффективного выполнения данной работы, которые могут рассматриваться в качестве критериев при оценке кандидатов;
- обеспечить оптимальные условия для адаптации новых работников в коллективе организации;
- выявить каким образом можно привлечь нужных и сократить излишних работников без серьезных социальных издержек [3, с. 22 ].

Важнейшими особенностями современного процесса совершенствования внутрифирменного управления являются:

- расширение полномочий исполнителей на местах и изменение формы контроля;
- совместное принятие хозяйственных решений и создание атмосферы доверия в фирме;
- развитие механизмов планирования карьеры и "пожизненной занятости" для ключевых работников;
- широкое видение проблем и целостный подход к человеческим ресурсам в увязке со стратегическими установками фирмы;
- создание корпоративной культуры инновационного типа.

В заключение хочется сказать, что сегодня не существует универсальной программы управления человеческими ресурсами. С каждым годом выделяются все новые парадигмы управления людьми. Любая политика управления формирует определенные методы управления человеческими ресурсами и способы воплощения кадровой и социальной политики фирмы.

Ведущая политика контролирует то, как организация выполняет социальные обязательства перед своими работниками и как относится к ним. Эти аспекты выражаются в таких понятиях, как равенство, уважение, условия труда, результативность деятельности.

Нельзя забывать никогда о том, что у организации всегда есть обязательства перед коллективом рабочих. Кадровая политика в этом случае используется при найме, профессиональном обучении и продвижении по службе работников, а социальная политика организации должна разрабатываться по целому ряду направлений: трудовой занятости; развитию работников; вовлеченности и участия в деятельности фирмы; мотивации персонала; новых технологий; политике охраны труда и безопасности.

Список литературы

1. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. Учеб. для вузов по спец. "Менеджмент". М.: Аспект Пресс, 2006. с. 22.
2. Кузнецов С. А. Анализ уровня заработной платы – важнейшего стимулирующего фактора инновационной деятельности // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. с. 13.

3. Управление человеческими ресурсами. Библиографический научно-вспомогательный аннотированный указатель. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nwapara.spb.ru> (дата обращения 23.01.2013).

*В. В. Солонина, Р. И. Гарипов*

### ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Приоритетной задачей современной экономической политики является обеспечение устойчивого экономического роста. Центральной фигурой для решения данного вопроса является человек, потому что конкурентные преимущества организационно-экономических систем во многом обеспечиваются за счет знаний, информации, инноваций [1].

Впервые термин «человеческий капитал» использовал Теодор Шульц. Изначально данное понятие было узким, в дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось, и суть его раскрывается в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика определений понятия  
«человеческий капитал»

№№	Автор	Определение
1	С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи [2, с. 95]	Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию
2	А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова [3, с. 27]	Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека
3	Т. Шульц	Человеческий капитал – это приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями

Таким образом, человеческий капитал в широком смысле представляет собой интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.



Важнейшими формами инвестиций в человека западные экономисты считают расходы на образование, подготовку на производстве (on the job training), медицинское обслуживание, миграцию, поиск информации о ценах и доходах, рождение детей и уход за ними. Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, то есть увеличивают объем трудового потенциала, который возможно станет человеческим капиталом. Охрана здоровья, сокращая заболеваемость и смертность, продлевает срок труда человека, а так же увеличивает его интенсивность. Миграция и поиск информации способствует перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается, то есть туда, где цена человеческого капитала выше. Рождение детей и уход за ними представляют собой форму воспроизводства трудового потенциала в следующем поколении.

Человеческие ресурсы (персонал) предприятия имеют одно из важнейших значений в деятельности предприятия и оказывают сильнейшее влияние на его финансовые результаты. Основная задача анализа использования трудовых ресурсов на предприятии состоит в том, чтобы выявить все факторы, препятствующие росту производительности труда. Также к числу задач анализа использования человеческого капитала относятся:

- изучение и оценка обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия и его структурных подразделений, как в целом, так и по категориям, профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Итак, роль человеческого капитала в экономике и управлении предприятием очень важна, научно обоснована необходимость включения человеческого капитала в структуру активов предприятия, подлежащих оценке, с закреплением данного предложения на законодательном уровне с целью повысить эффективность управленческих решений по использованию человеческого капитала и способствуя созданию на этой основе уникального конкурентного профиля предприятия.

#### Список литературы

1. Тугускина Г. Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/2/a88.php> (дата обращения: 10.01.2013)
2. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи, Р. Экономика. М.: Дело ЛТД, 1995. 864 с.
3. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитной экономике. М.: Наука, 1999. 312 с.

*Д. К. Тарифян, Н. М. Логачева*

## ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА В РОССИИ

В последние годы в России наблюдаются заметные сдвиги в системе экономических отношений государства и бизнеса. Речь идет об институте государственно-частного партнерства.

В широком понимании партнерскими отношениями можно считать любые взаимоотношения власти и бизнеса – от создания совместного предприятия до госзаказов. Государственно-частное партнерство – это лишь определенный тип отношений между государством и частным инвестором на оговоренных условиях, действующих ограниченный период времени, с разделением рисков, и как правило, для реализации проектного финансирования в сфере инфраструктуры или оказания услуг [1].

Использование механизмов ГЧП дает государству ряд преимуществ: во-первых, сокращение бюджетных расходов на реализацию проектов; во-вторых, отсутствие пика бюджетных капиталовложений, замена их на поток платежей; в-третьих, наиболее выгодная реализация и развитие объектов государственного имущества; в-четвертых, разделение рисков по проекту с частным сектором, а также перенос на частного партнера ответственности за сохранение и поддержание актива на протяжении жизненного цикла проекта; в-пятых, обеспечение экономически эффективного управления реализацией проекта путем передачи управленческих функций частному инвестору; в-шестых, возможность успешно использовать опыт, навыки и профессионализм частного бизнеса; в-седьмых, внедрение передовых принципов управления, использование современных, высокоэффективных технологий.

Думается, что основные причины, по которым представители бизнеса вступают в ГЧП, можно свести к следующим: во-первых, получение доступа к ранее закрытым или полузакрытым сферам национальной экономики; во-вторых, возможность долговременного размещения инвестиций под государственные гарантии; в-третьих, разделение рисков по проекту с государством; в-четвертых, государственные гарантии возврата инвестиций; в-пятых, привлечение государственных ресурсов; в-шестых, получение прямой государственной поддержки; в-седьмых, облегчение работы с другими органами власти и управления за счет участия государства в проекте; в-восьмых, повышение статуса проекта за счет участия государства; в-девятых, создание положительного имиджа бизнес-структур, участвующих в проекте [2, с. 120].

От развития партнерских отношений государства и бизнеса выигрывает и общество в целом. Ведь в сферах, где применяется ГЧП, повышается уровень выполняемых работ и оказываемых услуг, повышается качество жизни населения.

Однако следует признать, что существуют проблемы, в частности: противоречия и неполнота федерального законодательства; крайне ограничено

количество квалифицированных частных компаний, владеющих ГЧП-инструментарием и вкладывающих деньги в инфраструктурные проекты; острый дефицит специалистов в сфере ГЧП; регионы не способны, имея привлекательные сферы и объекты для инвестирования, подготовить и «упаковать» проект для инвесторов; остро стоит проблема несогласованности действий федеральных и региональных органов власти, муниципалитетов и инвесторов; со стороны частных инвесторов существует недоверие к государственным гарантиям возвратности инвестиций; существуют трудности с привлечением заемных средств для реализации проекта; нет четкого механизма предоставления государственных гарантий по проектам ГЧП; бюрократия в системе отбора и согласования проектов; коррупция на всех уровнях власти и т. д.

Однако, несмотря на целый ряд существующих проблем, в России имеется масштабный потенциал для развития ГЧП на практике.

Проекты партнерства государства и бизнеса уже разрабатываются и реализуются в сфере транспорта, инноваций, ЖКХ, энергетики и др. Но этим потенциал ГЧП не ограничивается – он может быть задействовано и в других сферах. Например, в обеспечении граждан доступным и комфортным жильем, в развитии агропромышленного сектора и сферы образования, в разработке и производстве медицинского оборудования и других областях [3].

Таким образом, на данном этапе одной из основных задач государства является повышение привлекательности всех механизмов ГЧП, попытка сделать их максимально доступными для бизнеса, сформировать их основные составляющие и усовершенствовать нормативно-правовую базу для развития столь необходимого направления [4, с. 196].

Важно создать соответствующую институциональную среду и систему обучения, проанализировать зарубежный и отечественный опыт в сфере ГЧП и донести его до органов федеральной, региональной и муниципальной власти. Только комплексный подход позволит сформировать благоприятную деловую среду для развития и успешного функционирования ГЧП в России.

#### Список литературы

1. Государственно-частное партнерство. Актуальность. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rosspa.ru/scdp/> (дата обращения 20.12.12).
2. Кабашкин В. А. Государственно-частное партнерство в регионах Российской Федерации. М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010. 120 с.
3. Инвестиционные возможности в России. Принципы и риски государственно-частного партнерства // Материалы конференции. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zelenin.ru/speech/speech-585.html> (дата обращения 21.12.12).
4. Алпатов А. А., Пушкин А. В., Джапаридзе Р. М. Государственно-частное партнерство: Механизмы реализации. М.: Альпина Паблишерз, 2010. 196 с.

## АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СВОБОДУ

В современной экономической теории не существует единого взгляда относительно понятия экономической свободы. Рассмотрим подробнее этот вопрос в зависимости от направления экономической науки. В модели М. Олсона государство как оседлый бандит способно возлагать издержки на общество (как физических, так и юридических лиц), ограничивать возможности; в том числе и экономические. В рамках концепции транзакционных издержек, предложенной Р. Коузом, государство способно непосредственно устанавливать права собственности. В рамках международной экономики государство в основном рассматривается как объект, который непосредственно регулирует правила торговли страны как на внутреннем так и на внешнем (мировом) рынках. Государство в данном случае может либо обеспечивать свободную конкуренцию, либо напротив не вступать в международную торговлю. В качестве примера можно привести теорию абсолютных преимуществ А. Смита и теорию относительных преимуществ Д. Рикардо. Более того, государство может устанавливать пошлины, квоты или субсидии, а также принуждать своих торговых партнеров к политике применения добровольных ограничений экспорта. Это отражено в моделях международной торговой политики.

Дж. М. Кейнс признавал необходимость государственного контроля экономики. И этот подход был применен на практике, в результате чего экономика США вышла из Великой Депрессии. Основатель теории монетаризма, М. Фридман, напротив, доказывал, что государство не должно вмешиваться в экономику, оно должно поддерживать свободный рынок.

Мы можем видеть, что есть несколько подходов в рамках теории о вмешательстве государства в экономическую жизнь общества, однако в них можно выделить общее: государство в любом случае устанавливает «правила игры», которые повлияют как на степень открытости рынка, так и на создание своего рода барьеров для экономических агентов, которые должны соблюдать правила, предложенные правительством. Таким образом, государство само задает степень экономической свободы. Тогда возникает вопрос: на что следует обращать внимание государству при принятии решения о необходимости проведения той или иной экономической политики? Ответ на этот вопрос мы попытаемся дать в своем исследовании.

Итак, единого мнения по вопросу определения экономической свободы не существует; и сейчас, поэтому рассматриваемую проблему можно с уверенностью назвать актуальной для современной экономической науки. Более того, о показателе экономической свободы можно говорить как о субъективном показателе: да, мы имеем дело с методологией экспертных оценок, которые характеризуют те или иные показатели. Но на основе рас-

смаатриваемых показателей эксперты не строят формулы, а субъективно выдвигают свой вердикт. С другой стороны подобная оценка сейчас является единственным существующим способом оценить экономическую свободу, которую нельзя «пощупать», измерить.

Исследовательский центр The heritage Foundation ежегодно строит рейтинг стран по экономической свободе. Для его построения, а точнее для оценки экономической свободы каждой страны, используют следующую систему. Во-первых, для каждой страны оцениваются следующие 10 показателей по 100 бальной шкале: свобода бизнеса, свобода торговли, налоговая свобода, свобода от правительства, денежная свобода, свобода инвестиций, финансовая свобода, защита прав собственности, свобода от коррупции, свобода трудовых отношений.

Индекс экономической свободы представляет собой среднее арифметическое данных показателей. Однако показатели (или экспертные оценки) являются прямым отражением принимаемых решений государства. Данные решения имеют цель установить тот или иной режим экономической свободы в стране (высокие тарифы препятствуют свободной торговле, множество инстанций для регистрации бизнеса препятствует развитию частного предпринимательства и т. д.). Однако на наш взгляд данные решения принимаются на основе объективной ситуации в стране: темпы роста экономики, безработица, распределение богатства и другие показатели.

Высокий уровень благосостояния обеспечивается, прежде всего, экономическим ростом. Классические экономические школы ставят уровень ВВП в зависимость от наличия трех видов ресурсов: природных, трудовых и финансовых (капитал). Однако на практике выясняется, что большую роль играет экономическая модель, принятая в той или иной стране. Проще говоря, уровень благосостояния, который отражает ВВП на душу населения, зависит от того, насколько экономически свободным является общество (возможно, имеет место и обратная зависимость). Также высокому уровню экономической свободы соответствуют низкие налоги. Более того, считается, что экономическая свобода обеспечивает более высокие темпы роста ВВП. Можем заметить, что в реальности уровень бедности в несвободных странах (37,4 % населения) значительно выше, чем в свободных (15,7 %).

В связи с рассмотренными подходами было выбрано направление поиска исследуемых показателей. Во-первых, это группа сугубо макроэкономических показателей, которые в общем описывают экономическую ситуацию в стране (по сравнению с другими странами): ВВП в различных проявлениях (абсолютный, на душу населения, доля в общемировом, дефлятор), инфляция, уровень безработицы, потребление в различных проявлениях (на душу населения, доля в ВВП). Во-вторых, это группа показателей, оценивающих уровень развития общества. Здесь вновь можно указывать уровни инфляции и безработицы и потребление на душу населения,

но кроме этого были собраны данные по степени разделения богатства (коэффициент Джинни и децильный коэффициент), численность населения (абсолютная, доля в общемировой), индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), налоговое бремя (в процентах от ВВП), подоходный налог. Третья группа показателей показывает нам роль государства в формировании экономической свободы. Это средние тарифные ставки, внешнеторговая квота, доля государственных расходов в ВВП, участие в таких организациях как ВТО, ВОИС (фиктивные переменные), Отношение налоговых доходов к расходам, государственный долг (абсолютный, на душу населения, в процентах от ВВП).

В связи с тем, что отдельный индивид играет все меньшую роль в экономических процессах, необходимо формирование четвертой группы показателей, оценивающих простоту ведения бизнеса. Для этого было введено две фиктивных переменных, показывающих страны со средней простотой ведения бизнеса и высокой (на основе рейтинга из доклада «Ведение бизнеса» [1], формируемого Всемирным банком), собраны данные по средней ставке налога на бизнес [2].

В результате построения линейной модели, мы пришли к следующим выводам. Такие факторы, как доля потребления в ВВП, внешнеторговая квота, членство в ВТО и простота ведения бизнеса расширяют экономическую свободу страны, причем доля в потреблении способствует этому в большей степени. Это соответствует и начальным гипотезам, и реальности: действительно, современные «потребляющие» страны являются наиболее экономически свободными. С другой стороны, рост таких факторов, как подоходный налог, безработица, инфляция, расходы государства наоборот снижает степень свободы экономики. Интересно отметить, что максимальное влияние в соответствии с полученной регрессией оказывает инфляция. Действительно, процесс инфляции означает снижение покупательной способности денег, то есть экономические агенты могут совершать меньшее количество экономических действий, следовательно, экономическая свобода снижается.

Далее были рассмотрены нелинейные варианты. Мы предполагали, что в результате улучшения спецификации модели, мы вполне вероятно сможем получить модель, соответствующую реальной экономической теории и способную предсказать, какой политики будет придерживаться государство – экономическая свобода или протекционизм – в той или иной экономической ситуации.

В целом достаточно глубоко была проанализирована возможная математическая зависимость экономической свободы от реальных показателей. Приведем основные выводы из проделанной работы:

1. Факторы – доля потребления в ВВП, внешнеторговая квота, членство в ВТО и простота ведения бизнеса, расширяют экономическую свободу страны;

2. «Потребляющие» страны являются наиболее экономически свободными;

3. Рост таких факторов, как подоходный налог, безработица, инфляция, расходы государства наоборот снижает степень свободы экономики;

4. Стоит больше доверять результатам нелинейной модели, так как в ней ниже стандартные ошибки;

5. Логарифмическая зависимость доли потребления показывает затухающий рост экономической свободы при возрастании доли потребления в ВВП;

6. Для северных стран доля потребления в ВВП наиболее интенсивно влияет на экономическую свободу;

7. Развивающиеся страны для повышения степени экономической свободы своей страны (или наоборот понижения) могут эффективно использовать рычаги влияния на частный бизнес.

Список литературы

1. The Doing Business. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.doingbusiness.org/rankings>.

2. 2013 Index Economic Freedom. [Электронный ресурс.] Режим доступа: <http://www.heritage.org/index/explore> – 2012 год.

*Е. Е. Туманова, П. А. Амбарова*

## МАРКЕТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА РЫНКЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Рынок общественного питания предоставляет услуги населению и достаточно чувствителен к переменам в экономике, моде, вкусах потребителей. Потребности общества постоянно меняются, соответственно, требования к заведениям общепита тоже. Теперь, помимо удовлетворения базовой человеческой потребности в еде, потребители нуждаются в качественном досуге – проведении времени весело, интересно и познавательно. Именно с этим связано появление на рынке достаточно большого количества заведений, ориентированных на разные вкусы и «кошельки», ресторанов и кафе национальной кухни, музыкальных и спортивных баров. Заведения отвечают не только вкусовому разнообразию, но и отличиям в стиле и образе жизни людей. Стремление хорошо отдохнуть требует немалых затрат от потребителя и, соответственно, приносить немалый доход бизнесменам, работающим в данной сфере.

В то же время сложившаяся благоприятная ситуация вызывает достаточно жесткую конкуренцию среди рестораторов и заставляет их для получения максимальной прибыли применять законы маркетинга, особые принципы ресторанного маркетинга и маркетинговых технологий. Маркетинговые технологии существуют для увеличения доли рынка. От эффек-

тивности управления маркетинговыми технологиями зависят финансовые результаты предприятия, продвижение на рынке максимально конкурентоспособных услуг.

Маркетинговые технологии являются, прежде всего, инструментом маркетингового процесса, требующего системного подхода. Они представляют собой обоснованный алгоритмизированный маркетинговый процесс преобразующего взаимодействия всех его участников для достижения гарантированно запланированных рыночных результатов [1]. Определяющим моментом для формулирования полного определения этого понятия считается то, что оно должно одновременно включать содержательный, операционно-деятельностный и оценочно-результативный компоненты [2].

Маркетинговые технологии – это совокупность приемов и методов, направленных на актуализацию продукта, привлечение внимания потребителей, повышение результативности от использования ресурсов предприятия. Объектом маркетинговых технологий является сам рынок, в нашем случае – рынок общественного питания. Первым условием оптимальности действия маркетинговых технологий является наличие контакта, связи, диалога с конечным потребителем, т. е. с посетителем заведения общественного питания.

Технологическая составляющая процесса должна обеспечить точный расчет и планирование маркетингового процесса, подбор точных действий для реализации всех пунктов плана, гарантирующих результат. Особенно необходимо выделить то, что приемы и методы, реализуемые в маркетинговых технологиях, должны быть воспроизводимы. Именно эта характеристика позволяет сделать технологии массовыми и отличает технологический подход от других способов организации маркетинговой деятельности [1]. Методы маркетинга – это способы деятельности, получения информации о деятельности рынка, способы владения ситуацией. Средствами являются объекты для повышения эффективности маркетингового процесса. Технология маркетинга включает в себя: организацию, управление, контроль процесса.

Выделяют три типа маркетинговых технологий, применимых для рынка общественного питания:

1. Технологии, разработанные на основе рыночных закономерностей и массового опыта работы маркетологов. Применение этих технологий позволяет повысить эффективность основного количества элементов маркетинговой системы.

2. Технологии, разработанные на основе закономерностей развития отдельных сегментов рынка. Данные технологии могут играть ключевую роль в организации маркетинговой деятельности в отдельных секторах экономики.

3. Технологии, разработанные на основе опыта работы маркетологов-новаторов для преодоления отдельных рыночных ситуаций. Применение



таких подходов позволяет учесть предельно возможное количество элементов конкретного рыночного окружения и соответственно повысить в процессе коррекции и конструирования уровень их положительных функций маркетинговых технологий [3].

Согласно данной классификации можно выделить локальные, региональные технологии маркетинга рынка общественного питания, применимые для организаций такого муниципального образования, как г. Екатеринбург.

Данные технологии отражают закономерности территориальной организации рынка и отражают социальные и экономические изменения в данном муниципальном образовании. Задачей маркетинговых технологий рынка общественного питания г. Екатеринбурга является обеспечение соответствия рыночных закономерностей и особенностей рынка города.

С точки зрения управления, маркетинговые технологии должны быть ориентированы на повышение благосостояния населения города и региона, повышение конкурентоспособности рынка и предприятий, равномерного обеспечения населения услугами предприятий общепита, развитие инфраструктуры города. При использовании маркетинговых технологий должны учитываться исторические, культурные, социальные и экономические особенности города, возможные препятствия и противоречия в использовании маркетинговых технологий, связанные с особенностями данной территории. Региональные маркетинговые технологии должны воздействовать в первую очередь на рынок и долгосрочное формирование экономической политики муниципального образования и региона.

Рынок общественного питания г. Екатеринбурга не исключение. Конкуренция на рынке достаточно жесткая и одним из способов достижения успеха в данной борьбе выступает использование маркетинговых технологий. Самыми распространенными средствами маркетинга в нашем городе являются маркетинговые исследования, реклама, продвижение в СМИ, ВТЛ (промо-акции, сэмплинг, дегустации). Это является характерной особенностью рынка: именно вкусовые качества товара-еды – остаются определяющими для потребителя. Маркетинговые исследования активно используются для того, чтобы понять интересы и вкусы потребителя. При этом используются как количественные, так и качественные методы, которые включают в себя глубинное интервью, экспертный опрос, фокус-группу. К первой группе относятся квартирный, уличный, телефонный, почтовый опросы, а также мониторинг и расчёт проходимости торговых точек. Качественные исследования гораздо затратнее в финансовом плане и используются гораздо реже. Исследования могут быть применимы не только к потребителям, но и к предпринимателям и персоналу и использоваться для изучения перспектив и проблем рынка и более качественного прогнозирования и планирования.

Реклама является одним из самых предпочтительных способов для бизнесменов, однако эффект от подобных мероприятий разовый: он может способствовать получению информации потребителем, однако улучшить репутацию (которая на рынке является определяющим критерием выбора заведения) не вполне способна, так как для получения подробной информации о заведении необходим личный контакт и посещение заведения.

Практика использования маркетинговых технологий в иностранных компаниях, представленных в г. Екатеринбурге, не столь разнообразна. Например, компании, представляющие сегмент ПБО (предприятий быстрого обслуживания), такие, как McDonalds и Subway, широко известны потребителям всего мира и имеют сложившуюся репутацию, полученную в результате грамотной рекламы. В качестве негативного примера применения маркетинговых технологий можно привести использование ароматизаторов и консервантов, т. е. аромаркетинга, который привлекает новых клиентов и напоминает старым клиентам о необходимости перекусить в данном ПБО. Таким образом, маркетинговые технологии могут быть не безобидным способом получения прибыли, но и просто опасным для здоровья людей.

Список литературы

1. Панкрухин А. П. Маркетинг: учебник. М.: Омега-Л, 2007.
2. Зайнашева З. Г. Региональная политика в сфере услуг // Вестник Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. 2005. № 3.
3. Разумовская А., Янченко В. Маркетинг услуг. Настольная книга российского маркетолога-практика. М.: Вершина, 2006.

*Д. А. Халикова, С. Н. Исупова*

#### ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Говоря об управлении человеческими ресурсами, мы сталкиваемся с такой профессией как менеджер по персоналу. Менеджер по персоналу – профессия молодая. Появление специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области социологии и психологии, означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали идеи системного подхода, разработка различных моделей организации как системы не только функционирующей, но и развивающейся, – на основе которых сформировался новый подход в кадровом менеджменте – управление человеческими ресурсами [1].

В течение последних десятилетий в мире наблюдается неуклонный рост использования временных и занятых неполный рабочий день работников, что создает дополнительные проблемы в области планирования, контроля и оценки человеческих ресурсов. Во многих компаниях в настоящее время существует четкая грань между основным персоналом (постоянными работниками, занятыми полный рабочий день) и второстепенными работниками, занятыми неполный рабочий день или временно. Основные работники осуществляют планирование, принимают решения и контролируют второстепенных. Как правило, основные работники имеют право на пенсию по выслуге лет, компания-работодатель обучает их и обеспечивает карьерный рост; они имеют право на дополнительные льготы [4].

В отличие от основного персонала второстепенные работники сильно ограничены в своей свободе действий и самостоятельности, и обычно выполняют рутинные операции, организованные основными работниками. Кроме того, затрата у второстепенных работников значительно ниже, чем у основных, занятых полный рабочий день (которые в течение года могут быть не полностью занятыми).

Также, быстрое развитие компьютеризации и систем компьютерных сетей позволяет все большему числу людей работать дома, используя для связи с головным офисом компьютерные сети, модемную и телефонную связь, а также редкие личные посещения. Надомные работники экономят много продуктивного времени, так как им нет необходимости тратить его на поездки на работу и с работы (это время они могут использовать для сопровождения детей в школу и из школы); они меньше отвлекаются в процессе работы; могут самостоятельно распоряжаться своим временем, выполняя работу, когда им удобно [2].

Из выше сказанного, можно сделать вывод о том, что основные проблемы управления человеческими ресурсами подобного типа сводятся к следующему:

а) вполне возможный низкий уровень мотивации второстепенных работников (которым отказано в статусе постоянного работника и в льготах) может приводить к высокой текучести;

б) коммуникационные трудности, в том числе коммуникационная (информационная) перегрузка основных работников (каждый из которых должен в процессе работы иметь дело с большим числом второстепенных работников) и необходимость представлять второстепенных работников в комитетах по охране здоровья и обеспечению безопасности на производстве и других органах, существующих в рамках отношений между работниками и администрацией;

в) проблемы ежедневного контроля производственных операций (поскольку второстепенные работники, как правило, не способны предпринимать адекватные действия в случае кризиса или непредвиденной ситуации

без помощи основного персонала), оценки эффективности деятельности второстепенных работников [3];

г) трудности межличностных взаимоотношений, возможно возникающих, с одной стороны, из-за того, что постоянные работники могут рассматривать второстепенных как угрозу своему месту, а с другой стороны, из-за чувства обиды и недовольства второстепенных работников более высокой оплатой постоянных работников;

д) проблемы безопасности, могут возникнуть неясности относительно принадлежности права на интеллектуальную собственность, разработанную надомным работником (патентов, дизайна, компьютерной программы и прочих материалов, подпадающих под авторское право). Кроме того, головной офис компании должен быть уверен, что его надомник одновременно не работает на конкурентов, используя оборудование, информацию и сведения, полученные от основной организации-нанимателя.

Некоторые из этих проблем можно решить путем расширения должностных обязанностей второстепенных работников, признания их вклада в работу компании (путем предоставления им дополнительных льгот, гарантий повторного найма в период очередного пика и т. д.), а также путем включения в контракты второстепенных работников права на пользование процедурой подачи жалоб, права на апелляцию в случае увольнения и проч.

Другими возможностями решения этих проблем могут быть деление рабочего места между несколькими второстепенными работниками, т.е. разделение работы, выполняемой основным работником, между несколькими второстепенными работниками, возложение на второстепенных работников ответственности за качество работы, предоставление возможности работать дома, права посещать курсы по подготовке и совершенствованию, организованные для сотрудников компании [4]. Также головному офису необходимо установить цели, проводить инспекции, возможно, переводить надомных работников на сдельную оплату или рассматривать надомных работников как занятых собственным делом (самостоятельно работающих, а не по найму) субподрядчиков, получающих разовую оплату за выполнение разовых заказов.

Управлять человеческими ресурсами не просто, но всегда можно найти наиболее выгодное решение проблем для обеих сторон.

Список литературы

1. Егоршин А. П. Управление персоналом: учеб. пособие для вузов: Нижний Новгород. 2009. 720 с.
2. Магура М. И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей руководителей кадровых служб и менеджеров. М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2008. 304 с.
3. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: учеб. для вузов по спец. "Менеджмент". М.: Аспект Пресс, 2006. 279 с.

4. Управление персоналом: учебник для аспирантов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://business.polbu.ru/personnel\\_management/ch02\\_ii.html](http://business.polbu.ru/personnel_management/ch02_ii.html) (дата обращения 17.01.2013).

*О. В. Черкасова, А. П. Багирова*

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА НАБЛЮДЕНИЯ В ОЦЕНКЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Организационная культура предприятия – это коллективное поведение сотрудников отдельно взятого хозяйствующего субъекта, разделяемые ими ценности, нормы, специфический язык, характерные символы. Организационная культура проявляется в методах адаптации новых сотрудников, во взаимодействии друг с другом, с клиентами, поставщиками и руководством. Это явление присуще любому предприятию и играет ключевую роль в осознании сотрудниками целей деятельности и формировании соответствующих этим целям поведенческих установок, которые позволяют организации взаимодействовать с окружающей средой: клиентами, партнерами, государством.

Для современного управления персоналом организационная культура является одной из самых актуальных проблем, начиная с конца XX столетия, когда определилось ее влияние на трудовой потенциал в целом и на каждого работника в частности. Среди новаций на предприятии XXI века выделяют такие группы задач, как ориентация на предвидение, формирование рабочих групп по проектам, ведущая роль потребителя, возрастание роли инноваций, гибкость и адаптивность, что влечет постоянную потребность в улучшении механизмов управления повседневной работой. Распространяется новая парадигма, основанная на идее взаимосвязанности и развития – парадигма, в которой руководитель будет обращаться к чувству ответственности и творческим способностям своих сотрудников [1, с. 9–15].

Сегодня исследователи фиксируют некоторое количество типов организационной культуры, основанных на культурных различиях народов (Г. Хофстеде); связанных с типами самих организаций (Т. Дил и А. Кеннеди); образно характеризуемых такими принципами, как: «усердно работаем – хорошо отдыхаем», «кто не рискует, тот не пьет шампанского» и др.

Наравне с этим существует целый ряд методов исследования организационной культуры. В частности, американский психолог Эдгар Шейн предлагает использовать модель, согласно которой организационная культура имеет трехуровневую структуру, которая может быть изучена методом наблюдения. На первом уровне представлены такие составляющие ор-

ганизационной культуры, которые можно увидеть, услышать, почувствовать – артефакты, а также оборудование, обстановку офиса, корпоративный дресс-код, манера поведения и общения сотрудников организации с посторонними людьми. Сюда же включены миссия, логотип, слоган. Второй уровень представляет собой открыто признаваемые ценности, разделяемые и предпочитаемые сотрудниками в своей деятельности. Третий уровень является самым глубоким и включает такие элементы, которые не видны и не могут быть познавательно определены в повседневном взаимодействии сотрудников организации – «нефиксированные правила» [2].

Все представленные выше составляющие постепенно складываются под влиянием множества факторов (личных целей и культуры руководителя, целей предпринимательства, состояния рынка и пр.). И то, что можно зафиксировать на первом уровне, всегда пронизано элементами второго и третьего уровней. Здесь существует причинно-следственную связь, что влияет на систему взглядов работников. Большое значение имеет личный пример менеджера, когда организационная культура совпадает с его официальными заявлениями. Если руководство своим поведением моделирует желательные культурные нормы, работники положительно воспринимают организацию и менеджера [2, с. 25]. Формируется устойчивая связь, которая становится частью организационной культуры и начинает влиять на поведение работников.

Точно также, реальные проявления организационной культуры (поведение сотрудников) оказывают влияние на внешнего непосвященного наблюдателя (клиента). Наивно считать, что «богатая» обстановка офиса сможет скрыть противоречия между личными целями (ценностями) сотрудников и целями организации. Разногласия проявятся при взаимодействии с внешней средой: в манере поведения и общения с клиентами, выполнении обещаний перед поставщиками и партнерами. Поэтому важно понимать, что одной из стратегических целей предприятия должно стать формирование мощной культуры, основанной на плодотворной цели и вере в своего лидера. При достижении целей, которые привели организацию к успеху, появляются соответствующие ценности и идеалы, артефакты, которые, в свою очередь, смогут продемонстрировать возможности организации и сделать ее привлекательной для сотрудничества [3].

Вопросы организационной культуры – это вопросы ее создания и внедрения, а также вопросы изменения организационной культуры при смене целей организации. Эти вопросы очень важны в теории управления организацией, особенно при условии, что все явления внутри рабочего коллектива становятся в тех или иных проявлениях достоянием внешнего непосвященного наблюдателя.

#### Список литературы

1. Шаталова Н. И. Организационная культура: учебник. М.: Экзамен, 2006.
2. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.

3. Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. Организационная культура // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №10. Режим доступа: <http://corpsys.ru/Articles/Human/> (дата обращения: 08.02.2013).

*М. В. Черноскутова, И. В. Тесленко*

#### РИЕЛТОР: ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА

В настоящее время в России постепенно формируется новая экономическая среда, рыночные элементы которой находятся на стадии становления и изучения. Во многом, это относится к системе знаний о недвижимом имуществе, с функционированием которого так или иначе связана жизнь и деятельность людей в любой сфере бизнеса, управления или организации. Именно недвижимость формирует центральное звено всей системы рыночных отношений. Объекты недвижимости не только важнейший товар, удовлетворяющий разнообразные личные потребности людей, но одновременно и капитал в вещной форме, приносящий доход. Вложения в них обычно представляют собой инвестирование с целью получения прибыли. Рынок недвижимости – это совокупность участников (покупатель, продавец, собственник, консультант, девелопер, брокер, риелтор, управляющий недвижимостью, государственные регулирующие органы и т. д.) и сделок (покупка, продажа, аренда и т. д.), совершаемых между ними [1].

Продажей и осуществлением связанных с недвижимостью сделок между продавцом и покупателем занимается риелтор. В настоящее время эта профессия очень распространена. Риелтор – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, профессионально занятое посредничеством при заключении сделок купли-продажи, аренды коммерческой и жилой недвижимости путём сведения партнёров по сделке и получения комиссионных [2].

Профессия риелтора является сегодня одной из самых престижных и доходных. Эта профессия для активных, коммуникабельных и целеустремленных людей. Кроме того, важен тот факт, что риелтор должен быть эффективным специалистом своего дела. Для этого необходимы достаточные и конкретные знания в области недвижимости и профессионализм.

Недвижимость – основа национального богатства страны, имеющая по числу собственников массовый, всенародный характер. Знание экономики недвижимости крайне необходимо не только для успешной предпринимательской деятельности в различных видах бизнеса, но и в жизни, в быту любой семьи и отдельно взятых граждан. Собственность на недвижимость – первичная основа свободы, независимости и достойного существования всех людей. От риелтора как посредника при совершении купли-продажи жилья зависит удовлетворенность покупателя приобретенной недвижимостью, его лояльность к организации – агентству недвижимости.

Именно поэтому данное исследование имеет высокую актуальность в текущих рыночных условиях. Иначе говоря, становится необходимым качественный анализ профессиональной деятельности риелтора, а также выявление плюсов и минусов профессии в настоящий период времени.

Одним из серьезных препятствий в работе риелтора является нестабильное общественное мнение о профессии. В большинстве случаев общество негативно относится к деятельности специалистов рынка недвижимости. Причиной служит недобросовестная деятельность «черных маклеров» – агентов, не имеющих ни статуса, ни имени, не состоящих ни в каких профессиональных объединениях. Как уже было сказано ранее, основной целью их деятельности является получение выгоды. Как правило, «черные маклеры» не руководствуются честными методами трудовой деятельности. В свою очередь профессиональные качества таких работников нельзя назвать справедливыми. Так, для большинства граждан риелтор – это мошенник, который делает деньги на пустом месте.

Соответственно, проблема заключается в необходимости определения профессионально значимых качеств риелтора, важных в процессе деятельности любого специалиста рынка недвижимости. Именно профессиональные качества риелтора стали предметом проведенного исследования. В опросе приняли участие сотрудники следующих екатеринбургских агентств недвижимости: «Диал», «Новосел», «Находка». Изучение мнения о профессионально значимых качествах риелтора помогло сформировать нам объективную картину отношения специалистов рынка недвижимости к своей профессиональной деятельности в организации.

Проанализировав данные проведенного исследования, мы составили портрет-модель риелтора.

1. Пол: исходя из данных анкеты, в сфере недвижимости занято 42 % мужчин и 58 % женщин, разница между величинами невелика – всего 16 %. Работать риелтором могут как мужчины, так и женщины. Все зависит от потенциала сотрудника, желания и умения постоянно взаимодействовать с людьми.

2. Возраст: не имеет особого значения, главное – желание работать. Однако, распределение специалистов рынка недвижимости по возрасту, то большинство составляют сотрудники от 21 до 29 лет – это 50 %, следовательно, начинать работать в данной сфере предпочтительно в молодом возрасте.

3. Образование: в сфере недвижимости работает достаточно высокий процент женщин с высшим образованием – 50 %, в то время как мужчин с высшим образованием – 19 %. Однако, стоит отметить преобладание мужчин со средним специальным образованием, занятых в сфере недвижимости (19 %), над женщинами (4 %). Количество специалистов с несколькими высшими образованиями и средним значительно мало: у 4 % женщин – несколько высших образований и у 4 % мужчин – среднее.



Результаты анкеты убедили нас в том, что необходимо, чтобы деятельностью в сфере недвижимости занимались сотрудники желательно с высшим образованием. Кроме того, сотрудникам необходимо иметь специальную профессиональную подготовку в области недвижимости. К сведению, в Екатеринбурге существует Национальный институт недвижимости и инвестиций (ул. Декабристов, д. 20), который занимается профессиональной подготовкой специалистов рынка недвижимости. Его миссией является улучшение понимания сложного изменяющегося мира городов, посредством первоклассного преподавания и научно-исследовательской деятельности в области управления территориями, а также продвижения наивысших ценностей качественного профессионального образования преимущественно в индустрии недвижимости и градостроительства. В данном институте есть факультет менеджмента. Помимо Национального института недвижимости и инвестиций в Екатеринбурге действует Уральский колледж недвижимости и управления (ул. Толмачева, 30). Так, в Екатеринбурге существует возможность получить профессиональное образование в области недвижимости.

4. Личностные и профессиональные качества. Преимущественно риелтор должен обладать следующими качествами: трудолюбие; энергичность; целеустремленность; активность; коммуникабельность; ответственность; оптимистичность; открытость; профессионализм; харизматичность; находчивость; стрессоустойчивость; терпение; абстрактное мышление; честность; энтузиазм; сообразительность; порядочность; предприимчивость; доброжелательность и др.

К профессиональным навыкам риелтора относятся знание рынка жилья, индустрии недвижимости; способность к обучению; грамотность; умение работать в команде; умение решать сложные профессиональные ситуации; умение слушать и понять потребность клиента; умение располагать к себе людей; прямое участие в решении проблемы клиента и др.

5. Место работы. Работать в должности риелтора следует в крупных агентствах недвижимости, имеющих хорошую и незыблемую репутацию на рынке. По результатам исследования риелтор является частью агентства, поэтому ему проще и целесообразнее работать в команде. Работа в сплоченной команде – преимущество как для специалиста по недвижимости, так и для организации в целом.

Разработанная модель профессионального риелтора поможет сориентироваться специалисту по недвижимости в своих возможностях стать истинным специалистом своего дела, а также определиться с выбором не только места получения профессионального образования, но и с выбором места работы.

Таким образом, наше исследование подтверждает данные других исследований, проведенных в области профессионального образования, о том, насколько важны для любого специалиста общекультурные качества и

компетенции. Так, например, результаты проведенных социологических исследований студентов вузов и ссузов г. Екатеринбурга в 2005–2009 гг. [3] показывают, что студенты различных специальностей осознают необходимость знаний в области межличностного общения и указывают на их недостаток. С точки зрения студентов, молодежь не умеет правильно и четко говорить, вести себя в обществе, преподнести себя окружающим и заинтересовать, не обладает лидерскими качествами. Тогда как даже в процессе обучения, не говоря уже о процессе трудоустройства, умение четко и логично излагать свои мысли, умение держать себя и в отдельных ситуациях «выгодно себя продать» приходится приобретать путем собственных проб и ошибок.

Иначе говоря, портрет идеального сотрудника может выглядеть следующим образом: возраст 20–25 лет; высшее профильное образование; знание иностранного языка; владение компьютером; хорошие коммуникативные данные; навыки хорошего и уверенного «продажника».

#### Список литературы

1. Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия. [Электронный ресурс] / 3 электрон. опт. диска (CD-ROM): зв., цв. 10-е изд. Электрон. текст дан. Москва: Большая Российская энциклопедия, 2008.
2. Риелтор // С 2. вободная энциклопедия «Википедия». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>
3. Тесленко И. В. Особенности профессионального образования в сфере сервиса и туризма // Вестник БГУ. Выпуск 14а. Философия, социология, политология, культурология. Издательство БГУ, 2009. С. 207–212.

*Т. И. Чуева, А. М. Тихомирова*

### ПОТРЕБИТЕЛИ ИГРОВОЙ КОМПЬЮТЕРНОЙ КУЛЬТУРЫ

В последние годы наблюдается ускоренная компьютеризация всех сфер общественной жизни. Компьютеры становятся необходимой принадлежностью офиса, медицинских учреждений, школ. Особое место среди мультимедийных средств занимают игры. Достаточно большой процент (10-14 % по разным источникам) увлекаются ими серьезно, уделяя этому занятию много времени, зачастую в ущерб здоровью, работе, учебе. Работник геймер – иногда становится серьезной проблемой для работодателя, пожирая интернет-трафик (в конечном счете деньги работодателя) и рабочее время.

Авторы данного исследования сами относятся к изучаемой группе, поэтому нами было проведено пилотажное социологическое исследование на тему «Потребители игровой компьютерной культуры», целью которого был анализ социальных и психологических особенностей современных геймеров.

Мы провели опрос на основе стихийной выборки. Анкеты распространялись через социальные сети в ноябре 2012 года. Получены ответы 48 респондентов в возрасте от 10 до 40 лет. Среди них 93,8 % опрошенных младше 25 лет. Более 70 % студенты высших и средних учебных заведений. По-видимому, игры по большей части востребованы в среде молодежи, в период завершения формирования личности.

У нас получилось, что среди любителей компьютерных развлечений больше мужчин (58,3 %). Мужчины существенно чаще и дольше занимаются играми. Среди мужчин ежедневно играют 78,6 %, а среди женщин таких только 40 %. 46 % мужчин могут без перерыва играть 3–5 часов, а 25 % вообще до 10 часов, а среди женщин таких только 7 % и 11 % соответственно.

Достаточно разнообразными являются и причины, побуждающие людей играть. Одной из важнейших целей ухода в виртуальную реальность является отвлечение от реальности повседневной. Это важно для 70,8% респондентов. Почти половина респондентов (47 %) используют игры как способ общения с друзьями. Многие отмечают как причину игровой деятельности стремление развить кругозор (29,8 %), развить реакции и внимание (34 %). Некоторым просто нравится играть (4,5 %) и любоваться на красочные фантазийные миры (2 %).

Весьма показательными оказались собранные данные о жанровых предпочтениях. Гипотеза, поставленная до начала исследования о том, что самыми популярными жанрами являются экшен, массовая многопользовательская ролевая онлайн-игра (ММОРПГ) и гонки. При этом наблюдаются достаточно значительные расхождения в определении наиболее привлекательных жанров у мужчин и женщин. Мужчины по большей части выбирают те игры, где требуется больше активных действий, стратегических решений и быстрой реакции, в то время как девушки предпочитают более спокойные игры, которые требуют логики и рассуждений (например, приключенческие игры или головоломки). Наиболее упоминаемыми играми стали World of Tanks, World of Warcraft и браузерные игры, затем – Forsaken world, Need for speed, серия The Elder Scrolls и The Sims.

Несмотря на бесспорный внешний эскапизм формы компьютерных игр, социально-психологические предпочтения и склонности увлеченных ими людей незначительно выделяют их в социуме среди остальных. Так подавляющее большинство опрошенных стремятся активно участвовать в жизни общества (87,5 %) и хотят, чтобы для этого становилось больше возможностей (85,4 %).

Данные опроса опровергают представление о таком «вредном» следствии общения с компьютерной реальностью, как распространение насилия в обществе. Мы попросили респондентов высказать свое отношение к утверждению: «Некоторая доля насилия в обществе – нормально и можно с этим ужиться». 60,4 % не согласны с этим утверждением; 31,3 % частич-

но согласны и только 6,3 % полностью согласны с этим. Следовательно, утверждение об осознанной и желаемой социальной маргинальности носителей игровой компьютерной культуре, на наш взгляд, неправомерно. Важно отметить, что только 12,5 % опрошенных признают свою зависимость от игр, а 19 % – затрудняются определить свое состояние.

Также у геймеров отмечается общее положительное восприятие европейской культуры (75 %) и желание большей открытости российского общества и культуры (81 %).

Для активных пользователей игровых программ характерно желание испытывать чувство соперничества, развиваемое интерактивными играми (69 %), способность к социальной адаптации в новых условиях (69 %). Способность ставить себя на место другого человека у игроков развита настолько сильно, что граничит с желанием стать другим, перенять чьи-либо черты (67 %). Возможно в какой-то мере это связано с привыканием к ролевым перевоплощениям в игровом мире.

Таким образом, представляется возможным говорить о таком положительном следствии воздействия компьютерной игры как развитие полезных навыков и качеств, некоторые из которых имеют и социальную значимость. Что касается отрицательного влияния игровой компьютерной культуры, следует отметить развитие у пользователей таких признаков девиантного поведения, как мнительность, повышенная раздражительность, которые ведут к враждебному восприятию окружающего социального мира.

*Е. И. Шатрова<sup>1</sup>*

#### ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИИ К УСЛОВИЯМ ВТО (НА ПРИМЕРЕ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ПЕРМСКОГО КРАЯ)

Одно из самых значимых событий для экономики России в ее современной истории – вступление в ВТО. Для производителей это означает, что деятельность придется вести в новых условиях, а именно внутренний рынок пополнится новыми товарами и услугами, которые могут поставить под сомнение конкурентоспособность продукции отечественного производителя.

Одной из отраслей специализации региона, т. е. отраслей, производящих продукты, направленные на реализацию на внешних рынках, является лесопромышленный комплекс (далее ЛПК). Сложившаяся под влиянием объективных экономических факторов экспортная ориентация лесного комплекса позволяет констатировать, что ЛПК Пермского края интегрирован в структуру внешнеэкономических связей.

Однако в структуре экспорта преобладает продукция с низкой степенью переработки. Причиной этого является несбалансированность меро-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Кашаева Ю. А.

приятый промышленной и торговой политики, в ходе которой государство не смогло нивелировать негативные факторы внешнего спроса, приведшие к предельному упрощению производственной структуры лесного комплекса (рис.1) [3, с. 26–23].

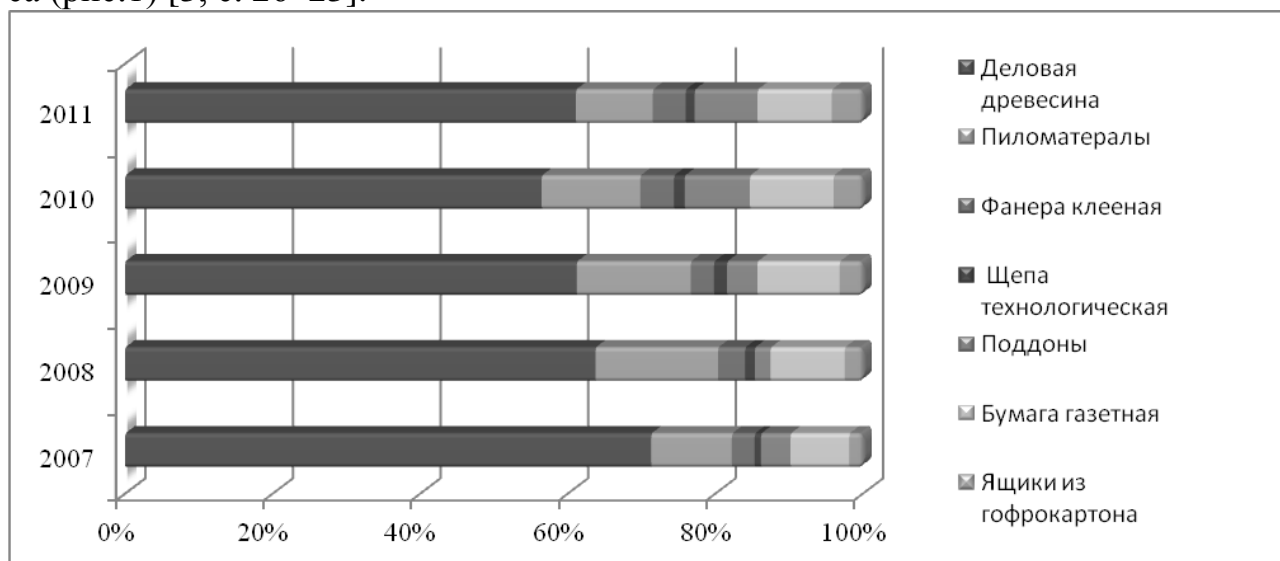


Рис.1. Производственная структура основных видов промышленной продукции лесного комплекса Пермского края с 2007–2011 гг. [6], %

Сохранение тенденций к преобладанию вывоза из региона продукции низкой степени переработки крайне неблагоприятна при соблюдении основополагающего требования ВТО о снижении уровня таможенной нагрузки. Очевидно, что на фоне существенной либерализации импортных пошлин и отказа от пошлин экспортных, ожидается рост спроса на дешевую российскую древесину для западных производств. Поэтому необходимо, чтобы снижение тарифного регулирования с последующим отказом от него сопровождалось параллельно с инвестиционными вложениями в перерабатывающую промышленность [2]. Другими словами, в случае отсутствия достаточных мер по поддержке перерабатывающего производства в отрасли весь круглый лес (необработанная древесина) пойдет на экспорт, что даст минимальный эффект от вступления в ВТО для экономики региона и создаст угрозу ресурсного истощения в перспективе.

На данный момент наблюдается снижение инвестиций в перерабатывающие производства ЛПК края – с 2097,8 млн рублей в 2010 г. до 1748 млн рублей в 2011 г., в то время как объем лесозаготовок растет более высокими темпами – в среднем 10 % в год [3]. Коэффициент корреляции между этими показателями не превышает 7 %, при доверительном значении свыше 30 %, что означает, что рост лесозаготовок обусловлен не эффективностью инновационной деятельности, а некими иными факторами.

Встает вопрос о том, как успешно интегрировать ЛПК Пермского края к мировым хозяйственным процессам, т. е. обеспечить доминирование производственной компоненты над внешнеторговой. На практике это

означает, что при условиях отмены заградительных пошлин необходимо обеспечить инвестиционные вливания в перерабатывающие производства, т. е. обеспечить инвестиционную безопасность в стратегическом периоде. Под инвестиционной безопасностью понимается исключение влияния иностранного капитала на принятие экономических и политических решений региональных властей. Иными словами, стратегической целью региона должна стать реализация комплекса мер, направленных на нейтрализацию и предотвращение проявлений негативного влияния деятельности иностранного капитала на лесной сектор региональной экономики [4, с. 104–110]. При этом, разумеется, речь идет не об отвержении иностранного капитала, как такового, а о гармонизации интересов иностранных партнеров и перерабатывающих производств региона.

Тактически, необходимо предпринять ряд мер по поддержке и продвижению товаров регионального производства. Эти меры можно классифицировать на две группы: по поддержке производителей на внешнем рынке и по стимулированию внутреннего спроса на продукцию.

К мерам по поддержке производителей на внешних рынках относятся помощь предпринимателям в установлении контактов с партнерами за рубежом через развитие сотрудничества с регионами зарубежных стран, предоставление информации о возможностях зарубежного экономического сотрудничества, помощь в продвижении товаров, использовании современных рыночных технологий, льготное кредитование под экспортные поставки несырьевых товаров по аналогии с компенсацией части банковского процента аграрного сектора [5, с. 178 – 180].

Стимулирование внутреннего спроса обеспечит потребность в сырье внутри региона, что может стать одним из факторов снижения экспорта необработанной древесины [6, с. 32]. Одним из перспективных механизмов реализации данного направления является развитие рынка деревянного домостроения. Импульсом к развитию рынка деревянного домостроения может выступить совместный фонд накопления государственных и потребительских средств. Иными словами, готовый продукт домостроительных комбинатов будет закупаться потребителем на условиях частичного финансирования из бюджета. В то же время региональная власть аккумулирует средства из федеральных программ по решению жилищной проблемы и собственных средств. Создание такого фонда софинансирования возможно в форме региональной целевой программы, куда войдут финансовые средства из федерального и регионального бюджетов, а также внебюджетные средства в виде финансов населения.

Вступление России в ВТО окажет в перспективе значительное влияние на лесной комплекс Пермского края в силу его экспортной ориентации. Это событие можно считать серьезной возможностью вывести лесопромышленный комплекс Пермского края на качественно новый уровень

развития, при условии разработки грамотной промышленной политики региональными властями.

#### Список литературы

1. Захаров А. Н. Проблемы присоединения России к ВТО. // Внешнеэкономические связи. 2008. № 12. С. 26–33.
2. Вертикальная интеграция предприятий ЛПК и предприятий по производству деревянных домов: предпосылки и стратегии развития. СПб: Лес ИнформКонсалт, 2006. 26 с.
3. Регионы России. 2010: Статистический сборник. М.: Росстат, 2010. 561 с.
4. Липин А. С. Перспективы развития лесной отрасли Сибири в условиях изменения внешнеэкономической конъюнктуры // Регион: экономика и социология. 2008. № 3. С. 104–125.
5. Кокушкина И. В. Экономическая безопасность России в условиях глобализации: региональные и инвестиционные аспекты. // Экономическое возрождение России. 2011. № 4. С. 18–24.
6. Борисова И. И. Направления региональной экономической политики накануне вступления России в ВТО. // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2005. № 1. С. 178–183.
7. Концепция–2020. Российские регионы. Проекты развития. Доклад Совета по национальной конкурентоспособности РФ М., 2008. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://innovus.biz/media/uploads/resources/competitiveness-strategy.pdf> (дата обращения 28.09.2012).

*Ю. В. Шмакова, И. В. Жукова*

#### ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СРЕДСТВО МОДЕРНИЗАЦИИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

На сегодняшний день в мире накоплен значительный опыт реализации проектов государственно-частного партнерства (ГЧП) в различных отраслях. Многочисленные проекты ГЧП осуществляются в производственной инфраструктуре, инновационной сфере, военном деле. По данным отчета Лондонской международной финансовой службы, занимающейся поддержкой экспорта британских финансовых услуг, проекты на основе ГЧП разрабатываются в настоящее время в более чем 60 странах мира [1, с. 25].

Наибольшее число проектов государственно-частного партнерства осуществляется в транспортной отрасли (аэропорты, порты, трубопроводный транспорт, дороги, мосты и т.д.), социальной инфраструктуре (здравоохранение, образование, культура, туризм), жилищно-коммунальном хозяйстве (сети, водоснабжение, теплоснабжение и т. д.) [2, с. 12].

Потенциально ГЧП приносит обществу значительные выгоды по сравнению с государственным управлением инфраструктурой или непо-

средственной хозяйственной деятельностью государства в этой области. Однако сложность проектов государственно-частного партнерства, неразвитость институциональной среды, отсутствие компетенции и должного опыта у представителей органов власти, комплексный характер контрактов и длительные сроки их реализации определяют основные проблемы развития ГЧП. Не случайно большое число проектов завершилось неудачно, были досрочно прекращены или реализовывались в условиях существенного пересмотра контрактов.

В этой связи интересно рассмотреть препятствия для реализации проектов ГЧП в ЖКХ [3, с. 140–146; с. 219–238]:

1. Цены на услуги частных компаний по контрактам ГЧП были выше, чем прежние. В значительной части контрактов завышалась стоимость строительства, если сравнить ее со стоимостью при системе государственных закупок. Главная проблема состояла в том, что частные инвесторы получали гораздо более высокую прибыль на вложенный капитал относительно средней, и одновременно большая часть рисков или все риски проектов ложились на правительство.
2. Низкая квалификация государственных и муниципальных служащих.
3. Политическая нестабильность (изменение приоритетов, пересмотр экономического курса).
4. Неразвитость институциональной среды и низкое качество институтов.
5. Неготовность публичной власти к адекватной реакции на агрессивных частных операторов.
6. Форсирование процессов инициирования ГЧП и их договорного оформления.
7. Негативное отношение населения к частному сектору.
8. Завышенные ожидания по отношению к ГЧП.

Анализ препятствий позволяет сформулировать рекомендации по разработке и реализации инфраструктурных проектов ГЧП в России:

1. Создание условий для ГЧП (реформы, системное совершенствование законодательства, неукоснительное исполнение законов и договоров);
2. Развитие институциональной среды (качество институтов, наука, саморегулирующие организации);
3. Торопиться медленно (начинать с пилотных проектов небольшого масштаба – ЖКХ, нетрадиционная энергетика);
4. Формирование атмосферы доверия, понимания, взаимной ответственности по оси «общество – государство – частный бизнес».

На наш взгляд, первоочередной задачей на современном этапе является совершенствование действующего законодательства, прежде всего, норм регулирующих концессии, тарифы, выделение земли и государственного финансирования.

Исходя из анализа зарубежного опыта реализации инфраструктурных проектов в форме ГЧП, мы предлагаем концепцию развития ГЧП в ЖКХ:



#### Задачи концепции развития ГЧП в ЖКХ:

1. создание условий для развития ГЧП в ЖКХ (совершенствование законодательства, развитие системы государственного регулирования, обоснованность и прогнозируемость тарифов);
2. развитие новых моделей и механизмов привлечения частного сектора в сферу ЖКХ;
3. определение путей и направлений бюджетной поддержки как элемента стимулирования государственно-частного партнерства в ЖКХ, а также критериев предоставления такой поддержки;
4. расширение позитивного опыта применения механизмов ГЧП в жилищно-коммунальном хозяйстве;
5. определение этапности, принципов и особенностей внедрения механизмов ГЧП в жилищно-коммунальном хозяйстве России.

#### Реализация проектов ГЧП в ЖКХ позволит достичь:

1. внедрения передового опыта, новых технологий;
2. привлечения финансовых средств (своих и заемных) для модернизации инфраструктуры;
3. преодоления фрагментации предприятий тепло-, водоснабжения; повышение эффективности;
4. ухода от популизма по отношению к сфере ЖКХ. Формирование «лоббистов» реформ;
5. повышения общего уровня профессионализма в управлении инфраструктурными предприятиями за счет конкуренции операторов;
6. быстрой и адекватной реакции на потребности экономики, технологические, социальные и экологические вызовы.

#### Список литературы

1. Саванкова Н. Е. Государственно-частное партнерство как инструмент развития инфраструктуры в развитых странах // Экономические науки. 2008. № 43 (июнь). С. 25–28.
2. Белицкая А. В. Зарубежный опыт государственного регулирования государственно-частного партнерства // Предпринимательское право. Приложение к журналу. 2010. Вып. 4. С. 10–15.
3. Варнавский В. Г., Клименко А. В., Королев В. А. Государственно-частное партнерство. Теория и практика. М.: ГУ ВШЭ, 2010. 287 с.

*М. Р. Штырно*<sup>1</sup>

## ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Теория человеческого капитала была сформирована на рубеже 1950–1960-х гг. группой американских экономистов, работавших в Чикагском университете. Несмотря на различие подходов, все ученые под человеческим капиталом понимают имеющиеся у человека знания, возможности, способности, состояние здоровья, способствующие росту эффективности его труда и влияющие на рост доходов.

В процессе перехода нашей страны от плановой экономики к рыночной в 1990-е гг. произошло одномоментное гигантское обесценивание человеческого капитала, накопленного в предыдущую эпоху. К настоящему времени ситуация в стране, безусловно, изменилась к лучшему.

Пермский край обладает целым рядом преимуществ, которые позволяют ему входить в число регионов-лидеров развития человеческого потенциала в России, однако в российском рейтинге ИРЧП за 2009г. регион занимал лишь 31 место [1, с. 138–139].

До настоящего времени Пермский край переживал острый демографический кризис. С 1992г. по 2009 г. смертность превышала рождаемость в 1,4–1,8 раза. За 15 лет естественная убыль населения составила более 285 тыс. человек [1]. В 2006г. по средней продолжительности жизни (мужчины–57 лет, женщины – 71 год) Пермский край занимал 64 место в РФ и последнее среди регионов-конкурентов [2]. Но ситуация начала меняться. В последние годы заметно увеличилась рождаемость. Так за 2012г. в Пермском крае был установлен рекорд рождаемости, на свет появилось 39300 младенцев [1].

Это стало возможным благодаря позитивному влиянию демографической политики федеральной власти, а также усилиями власти Пермского края. В соответствии с Законом Пермского края «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» выплачивается краевой материнский капитал на рождение второго и последующих детей, причем возможности использования его, по сравнению с федеральным материнским капиталом расширены [3]. Многодетным семьям предоставляется земля в размере 0,15 га под индивидуальное жилищное строительство. Благодаря целевой программе «Мамин выбор» [4] в регионе многократно сократились очереди в детские дошкольные учреждения. Все это способствует увеличению рождаемости. Однако, как показывает опыт развитых стран, возможности повышения рождаемости не бесконечны. Наиболее

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Кашаева Ю. А. Статья выполнена в рамках тематики проекта РГНФ № 12-03-00073а «Мотивация родительского труда, стратегия и тактика регулирования репродуктивных установок населения в Уральском регионе».

важным фактором является сокращение смертности, особенно мужчин в трудоспособном возрасте.

Уровень рождаемости и смертности во многом зависит от состояния медицины. В ходе реализации программы «Здоровье» в краевом центре построены и действуют «Город сердца» и перинатальный центр. С 2009 г. врачам и медсестрам из регионального бюджета производятся доплаты к заработной плате. Пермский край – единственный регион России, где действует этот проект. Кроме того, в 2012 г. начал действовать проект по привлечению врачей в сельскую местность [5]. Важнейшим направлением политики в области здравоохранения является формирование здорового образа жизни. Для этой цели из бюджета края было выделено 140 млн. рублей [6].

Важной проблемой является миграционная убыль населения. За 9 месяцев 2012 г. из Пермского края выехало 51539 человек [1]. Проблема миграционного оттока состоит в том, что уезжают молодые, здоровые, высокообразованные, квалифицированные люди (например, из Перми уезжают 100 % победителей олимпиад). В край приезжают, в основном, жители ближнего зарубежья с низкой квалификацией, плохим знанием обычаев и языка. Они привлекаются на неквалифицированные работы с очень низкими заработками, или пополняют ряды безработных, ухудшая и без того сложную криминогенную обстановку.

В последние годы в крае неуклонно снижается уровень безработицы. На 1 января 2013 г. он составил 5 % [1]. Правительством Пермского края разработана программа самозанятости, по которой, бесплатно пройдя обучение в краевом центре занятости, составив и защитив свой бизнес-план, каждый житель края может получить субсидию на открытие своего дела в сумме 58 600 рублей [7]. В крае реализуется ряд успешных проектов, таких как «Семья для пожилого», «Самообеспечение», которые нацелены на снижение бедности.

Огромный вклад в развитие человеческого потенциала вносит образование. Основной целью развития системы образования с 2008г. стало обеспечение системных преобразований через интеграцию национальных программ и региональных проектов. В рамках программы «Пермский край – найди себя здесь» работают «Новые образовательные центры» единственные в России. Осуществляется развитие дистанционного образования, развивается система высшего образования. Бюджет Пермского края активно поддерживает ведущих представителей вузов. С 2009 г. осуществляются ежемесячные выплаты докторам наук, работающим в ВУЗах на должностях профессорско-преподавательского состава в размере до 30 тыс. рублей. С 2010 г. выпускники, набравшие 225 баллов по 3 ЕГЭ и поступившие в Пермские государственные ВУЗы, получают ежемесячные дополнительные стипендии [8, с. 42–58]. Также в Пермском крае выплачиваются именные стипендии студентам, ведущим активную научную деятельность, участвующим в конференциях, победителям олимпиад. Новая для края от-

расль – разработка и внедрение инноваций. Поэтому в ПНИПУ в 2010 г. была создана новая специальность – управление инновационными проектами.

Таким образом, законодательная и исполнительная власть региона работают для того, чтобы Пермский край стал территорией успеха и успешных людей. В настоящее время уже можно подвести некоторые итоги: рождаемость достигла самого высокого уровня за 20 лет, снизилась смертность в трудоспособном возрасте, выросла ожидаемая продолжительность жизни, снизился уровень миграции, миграционный прирост составил более 2 тысяч человек. Город Пермь снова стал «городом – миллионником».

#### Список литературы

1. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://permstat.gks.ru/default.aspx> (дата обращения 28.01.2013).
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения 28.01.2013).
3. О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей: Закон от 29 февраля 2012 года № 5-ПК (В редакции от 28.08.2012 № 79-ПК) // СПС «Право.ру».
4. Об утверждении порядка предоставления за счет средств бюджета города Перми пособий семьям, имеющим детей в возрасте от 1,5 до 5 лет, не посещающих образовательные учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, финансирование которых осуществляется за счет средств бюджетов любых уровней: Постановление Администрации города Перми от 28 декабря 2012 г. № 996 // СПС «Право.ру».
5. Об утверждении долгосрочной целевой программы «Привлечение и закрепление медицинских кадров в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения Пермского края на 2013-2015 годы»: Постановление Правительства Пермского края от 30 ноября 2012 года № 1376-П // СПС «Право.ру».
6. Пермский региональный центр. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vzyatkam-net.perm.ru/projects/?pid=8> (дата обращения 28.01.2013)
7. Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Пермского края в 2011 году: Постановление Правительства Пермского края от 28.01.2011г. № 37-П // СПС «Право.ру».
8. Доклад о развитии человеческого потенциала в Пермском крае. / Под ред. С.Н. Бобылева. Пермь: НП «Профессиональный интерес», 2010. 126 с.
9. National Human Development Report 2011 for the Russian Federation / Edited by Prof. Alexander Auzan and Prof. Sergey Bobylev. M.: UNDP in Russia, 2011.

Развитие малого предпринимательства в Ханты-Мансийском автономном округе, как и в России, приобретает все большее политическое, социальное и экономическое значение, формируя средний класс собственников – основу устойчивости в обществе, способствуя созданию новых рабочих мест, расширению налогооблагаемой базы и повышению качества жизни населения.

Мероприятия, осуществляемые Правительством автономного округа по формированию благоприятных условий для развития бизнеса, носят системный, программный характер, поскольку направлены на оказание поддержки субъектам малого бизнеса на всех стадиях становления и развития от создания компании, формирования проекта до реализации продукции на рынке.

Эффективность реализации комплекса программных мер по поддержке и развитию малого и среднего предпринимательства в ХМАО демонстрируют следующие показатели:

- количество субъектов малого и среднего предпринимательства за 2008–2010 годы увеличилось в 2,5 раза;
- предпринимателями, получившими поддержку, за 2012 год было создано 2968 рабочих мест, что почти в 2 раза больше, чем в 2010 году [1].

На уровне округа удалось создать базовую инфраструктуру поддержки предпринимательства, которая состоит из Фонда поддержки предпринимательства Югры, Окружного Бизнес-Инкубатора, Технопарка высоких технологий, Фонда содействия развитию инвестиций в субъекты малого и среднего предпринимательства, Гарантийного Фонда и Торгово-промышленной палаты Югры [2, с. 137].

Успешно реализуется подпрограмма «Микрокредитование» для обеспечения покрытия краткосрочной потребности предпринимателей в оборотных средствах. Она позволяет субъектам малого предпринимательства получать микрозаймы до 3 млн. рублей на срок не более 36 месяцев под действующую ставку рефинансирования ЦБ РФ [3].

Для координации действий всех органов власти, прозрачности, целесообразности и эффективности принимаемых управленческих решений функционирует Совет по развитию малого и среднего предпринимательства при Губернаторе автономного округа, члены которого участвуют в экспертизе нормативных правовых актов, способствующих созданию благоприятных условий для развития малого предпринимательства.

С 2011 года впервые в регионе поставлена новая задача – развитие молодежного предпринимательства в ХМАО. С целью решения поставленной задачи был создан организационный комитет по развитию малого и среднего предпринимательства в молодежной среде и реализации про-

граммы мероприятий, направленных на вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность в регионе.

В ХМАО утверждена «Концепция развития молодежного предпринимательства в Югре на 2011–2015 годы». Основными мероприятиями данной концепции являются информирование молодых людей о возможности создания собственного дела, популяризация предпринимательской деятельности, вовлечение молодых людей на участие в программных мероприятиях, отбор участников программы на предмет выявления предпринимательских способностей, обучение основам предпринимательской деятельности и дальнейшее сопровождение вновь созданных предприятий малого бизнеса из числа молодых людей.

По данным Росстата, в 2011 году число организаций, появившихся в учетный год (на 1000 организаций, учтенных в статистическом регистре Росстата) в УрФО составили 105,7, а в ХМАО 93,8. В целом же в ХМАО наблюдается рост этого показателя – за три года, с 2009 по 2011 годы, он вырос с 80,4 до 93,8 [4]. Но эксперты скептически оценивают перспективы развития малого и среднего бизнеса в ХМАО. Аналитики указывают на низкую долю малого и среднего бизнеса в валовом региональном продукте (ВРП) ХМАО, развитие которого тормозят географические и природно-климатические условия. На первое полугодие 2012 года данный показатель составлял 18 %, что ниже, чем в среднем по российским регионам, где он оценивается в 25–30 %.

Но и условия ХМАО достаточно сложны для развития малого и среднего бизнеса. Регион отличает крайне высокая концентрация ВРП, 62,2 % которого производит сектор добычи полезных ископаемых. ХМАО обеспечивает более 50 % российской добычи нефти. Но развитие других отраслей экономики тормозится природно-климатическими и экономико-географическими факторами [5].

Региональный бизнес ориентируется на высокую, в 10–20 % годовых, чистую рентабельность проектов. Учитывая его доминирующее положение в регионе, такая ситуация усугубляет недостаток инвестиций в широком спектре отраслей ВРП региона, что изначально обусловлено суровым климатом и удаленностью региона, низкой плотностью населения.

Таким образом, несмотря на государственную поддержку малое предпринимательство в ХМАО развито недостаточно, что определено региональными особенностями. Кроме того необходимо расширение производственной кооперации и партнерства в промышленности между малыми и крупными предприятиями, международное сотрудничество и развитие внешнеэкономической деятельности в сфере малого предпринимательства.

#### Список литературы

1. Фонда поддержки предпринимательства Югры. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sb-ugra.ru/news/index.php?news=3336/> (дата обращения 29.01.2012).

2. Пономарев В. Дрожжи для Югры // Эксперт. 2010. № 49 (733). С. 136–138.
3. Федеральный портал малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://smb.gov.ru/portals/hmao/> (дата обращения 29.01.2012).
4. Регионы России. Социально-экономические показатели", 2012г. [Электронный ресурс]. Режим доступа:
5. [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc\\_1138623506156](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1138623506156) (дата обращения 29.01.2012).
6. Югру избавят от сырьевой зависимости малые предприятия и частная собственность. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pravdaurfo.ru/articles/hanty-mansiyskiy-okrug/yugru-izbavyat-ot-syrevoyzavisimosti-malye-predpriyatiya-i> (дата обращения 29.01.2012).

## НАШИ АВТОРЫ

*Акимова Анжелика Александровна*, директор Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» городского округа Первоуральск; магистрант Института государственного управления и предпринимательства; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Александрова Анна Александровна*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Александрова Ирина Валерьевна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления, социологии и менеджмента; ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технологический университет – Нижнекамский химико-технологический институт (филиал), г. Нижнекамск, Республика Татарстан.

*Алексеевко Ирина Николаевна*, студентка кафедры мировой экономики; ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург.

*Андропова Александра Юрьевна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Анненкова Алла Анатольевна*, кандидат экономических наук, доцент; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Орелский институт (филиал), г. Орел.

*Антошин Валерий Алексеевич*, кандидат философских наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Астафьев Никита Юрьевич*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Серов.

*Бабинцева Наталья Евгеньевна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Багирова Анна Петровна*, доктор экономических наук, профессор кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Бажина Оксана Игоревна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Баландина Татьяна Юрьевна*; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Бармин Александр Андреевич*, магистрант факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Бартули Василина Сергеевна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.



*Бахарева Дарья Антоновна*, студентка институт государственного управления и предпринимательства; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Белоногов Юрий Геннадьевич*, доцент кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Белоусова Ирина Алексеевна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Бережная Элина Геннадьевна*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Бессонова Татьяна Николаевна*, кандидат экономических наук; ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет», Ханты-Мансийский автономный округ, г. Югра.

*Блохин Виктор Николаевич*, преподаватель кафедры педагогики, психологии и социологии; УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия», аспирант Смоленского государственного университета, г. Горки, Могилевская область, Беларусь.

*Большакова Надежда Александровна*, студентка факультета экономики и управления; ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технологический университет – Нижнекамский химико-технологический институт (филиал), г. Нижнекамск, Республика Татарстан.

*Боронина Людмила Николаевна*, кандидат философских наук, доцент кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Бояришинов Яков Петрович*, студент кафедры русского языка ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Булнина Оксана Ивановна*, магистрант факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Буйденков Александр Александрович*, кафедра педагогики, психологии и социологии; УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия», г. Горки, Могилевская область, Беларусь.

*Бычина Мария Владимировна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Валиахметова Евгения Артуровна*, магистрант департамента государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

*Валько Данила Валерьевич*, преподаватель; ЧОУ ВПО «Южно-Уральский институт управления и экономики», г. Челябинск.

*Вандышев Михаил Николаевич*, кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и истории социологии департамента политологии и социологии Института социальных и политических наук ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Ванькевич Кирилл Альбертович*, магистрант факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Васильева Елена Игоревна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Ваторопин Александр Сергеевич*, доктор социологических наук, профессор кафедры теории и социологии управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Веретельникова Юлия Сергеевна*, студентка Института менеджмента и экономики; ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет», Ханты-Мансийский автономный округ, г. Югра.

*Волкова Ксения Александровна*, студентка факультета социальной работы; ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Воробьева Ирина Владимировна*, кандидат психологических наук, доцент; ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Воронина Людмила Ивановна*, кандидат социологических наук, доцент, зав. кафедрой государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Ворошилова Анжелика Игоревна*, магистрант, ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Вышегородский Даниил Вадимович*, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Гареева Елена Васильевна*, студентка Института фундаментального образования кафедры социологии и социальных технологий управления кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Гарипов Роберт Ильизаревич*, кандидат экономических наук, заведующий кафедрой, ЧОУ ВПО «Южно-Уральский институт управления и экономики», г. Челябинск.

*Глухенькая Нина Максимовна*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и психологии; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Глухих Матвей Андреевич*; Администрация МО Баженовское сельское поселение, Свердловская область, с. Байкалово.

*Голубцова Мария Александровна*, студентка кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учета; ЧОУ ВПО «Южно-Уральский институт управления и экономики», г. Челябинск.

*Горб Виктор Григорьевич*, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Грудина Анастасия Вячеславовна*, студентка; ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Гульбис Анна Валентиновна*, магистрант факультет государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Гумбатова Инна Владимировна*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Гусева Мария Владимировна*, магистрант; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Давыдова Кристина Вадимовна*, магистрант факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Данилов Александр Николаевич*, доктор социологических наук, профессор кафедры педагогики, психологии и социологии; УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия», г. Горки, Могилевская область, Беларусь.

*Данилова Анна Владимировна*, магистрант Института социальных и политических наук кафедры теории и истории социологии ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Долгих Любовь Вячеславовна*, магистрант факультет государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Дружинина Мария Вениаминовна*, студентка; ФБГОУ ВПО «Забайкальский государственный университет», Забайкальский край, г. Чита.

*Дубровин Сергей Александрович*, магистрант факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Березовский.

*Дубровская Юлия Владимировна*, преподаватель, кандидат экономических наук, доцент; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Еланцев Алексей Владимирович*, магистрант кафедры управления персоналом; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Жайкбаев Жанбек Садыкович*, кандидат юридических наук, доцент НВПОУ «Уральский институт экономики, управления и права» - Курганский филиал, г. Курган.

*Жукова Инга Валерьевна*, кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Заборова Елена Николаевна*, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Заглодина Татьяна Алексеевна*, студентка кафедры социальной работы ФГАОУ ВПО «Российский Государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Задорина Мария Андреевна*, студентка кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Захарова Анастасия Андреевна*, студентка кафедра журналистики и социологии; ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет», Самарская область, г. Тольятти.

*Зерчанинова Татьяна Евгеньевна*, доцент, кандидат социологических наук; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Зубарева Татьяна Викторовна*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Иващенко Дарья Александровна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Илеева Светлана Викторовна*, магистрант ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал); сотрудник Департамента по недропользованию по Уральскому Федеральному округу г. Екатеринбург.

*Ильиных Иван Александрович*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Испулова Светлана Николаевна*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики социальной работы; ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», Челябинская область, г. Магнитогорск.

*Калабина Анастасия Алексеевна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Каташинских Наталья Сергеевна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Кашаева Юлия Анатольевна*, кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного управление и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Кеммет Елена Викторовна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Китапова Анжела Флорисовна*, студентка кафедры социальной работы; ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Кителёва Александра Глебовна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Колесник Мария Матвеевна*, магистрант кафедры государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Комелькова Юлия Владимировна*, ассистент кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Константинова Ольга Владимировна*, ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Коньшин Никита Валерьевич*, студент гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Костин Валентин Алексеевич*, доктор социологических наук, профессор; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Креницына Анна Викторовна*, зав. отделением Государственного казенного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Организационно-методический центр социальной помощи», г. Екатеринбург.

*Кропанев Михаил Евгеньевич*, студент лечебно-профилактического факультета; ГБОУ ВПО «Уральская государственная медицинская академия», г. Екатеринбург.

*Крохалева Екатерина Александровна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Кузнецов Юрий Юрьевич*, аспирант кафедры экономики и управления на предприятии; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Кузнецова Ольга Сергеевна*, студентка; ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет», Забайкальский край, г. Чита.

*Кузьмина Виолетта Михайловна*, преподаватель; Курский институт социального образования (филиал) Российского государственного социального университета, г. Курск.

*Кузьминчук Анна Александровна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Кукишинова Анастасия Сергеевна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Куликова Ольга Сергеевна*, студентка институт психологии кафедры социальной психологии, конфликтологии и управления; ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Курбанова Миляуша Илшатовна*, студентка кафедры социальной работы; ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Курьянов Александр Олегович*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Лавлинский Виктор Михайлович*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Легостаева Ирина Владимировна*, ассистент кафедры маркетинга и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.

*Леушканова Наталья Владимировна*, студентка гуманитарного факультета; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Логачева Наталья Модестовна*, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономических дисциплин, НВПОУ «Уральский институт экономики, управления и права» – Курганский филиал, г. Курган.

*Лузинова Анна Сергеевна*, студентка факультета экономики; НВПОУ «Уральский институт экономики, управления и права» – Курганский филиал, г. Курган.

*Ляшук Ксения Вадимовна*, магистрант факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Мазука Анастасия Антоновна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Майн Наталия Эдуардовна*, кандидат философских наук, доцент, кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Макарова Людмила Юрьевна*, студентка кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Маркова Елена Александровна*, кандидат политических наук, доцент; ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет», Забайкальский край, г. Чита.

*Матющенко Ольга Валерьевна*, магистрант факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Махова Наталья Николаевна*, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Мацко Светлана Сергеевна*, студентка экономического факультета; НВПОУ «Уральский институт экономики, управления и права», г. Екатеринбург

*Мейке Виктория Алексеевна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Меньшикова Елена Олеговна*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Москаленко Максим Русланович*, кандидат исторических наук, доцент кафедры истории науки и техники; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Непочатых Елена Павловна*, преподаватель; Курский институт социального образования (филиал) Российского государственного социального университета, г. Курск.

*Нечаев Михаил Геннадьевич*, кандидат исторических наук, доцент гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Никитин Виталий Юрьевич*, магистрант факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Новгородцева Ольга Владимировна*, магистрант Института государственного управления и предпринимательства; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Нужина Анастасия Александровна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Овсянникова Анастасия Сергеевна*, студентка юридического факультета НВПОУ «Уральский институт экономики, управления и права» – Курганский филиал, г. Курган.

*Овчинникова Ольга Андреевна*, студентка кафедры государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Олюшина Ксения Михайловна*, студентка, ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Панкратова Лариса Эльмировна*, кандидат философских наук, доцент; ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Парыгина Ольга Владимировна*, преподаватель; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Лангепасский филиал, Тюменская область, г. Лангепасс.

*Певная Мария Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент; кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Петросян Артем Татосович*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Петухова Наталья Игоревна*, студентка кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учета ЧОУ ВПО «Южно-Уральский институт управления и экономики», г. Челябинск.

*Пиццало Александр Александрович*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Победин Александр Александрович*, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления, ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Подлубнова Юлия Сергеевна*, кандидат филологических наук, доцент кафедры русского языка ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Поздняков Николай Михайлович*, студент; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Предеина Мария Сергеевна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Проворова Елена Александровна*, студентка кафедры социологии и социальных технологий управления кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Прокопченко Ольга Эдуардовна*, студентка факультета управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск

*Пушлеева Юлия Николаевна*, студентка НВПОУ «Уральский институт экономики, управления и права» - Курганский филиал, г. Курган.

*Пьянкова Мария Ивановна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Пяткова Вероника Владиславовна*, магистрант факультет государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Разорвин Иван Васильевич*, доктор экономических наук, профессор; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Рокашевич Анастасия Александровна*; ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления», г. Москва.

*Русаев Владислав Борисович*, студент кафедра государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Рутко Диана Федоровна*, магистрант экономики, старший преподаватель кафедры международных отношений Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск.

*Савакова Дарья Дмитриевна*, студентка студентка гуманитарного факультета; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Самойлова Наталья Валерьевна*, студентка кафедры социальной психологии, конфликтологии и управления; ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Сарычева Лариса Леонидовна*, магистрант кафедры государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Сац Елена Александровна*, соискатель кафедры управления персоналом и психологии; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.



*Сергеева Анастасия Андреевна*, студентка кафедры социальной работы; ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург.

*Сересова Ульяна Игоревна*; ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления», г. Москва.

*Старцев Ярослав Юрьевич*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Старцева Наталья Николаевна*, аспирантка; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Стулина Ольга Владимировна*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Солонина Виктория Владимировна*, студентка кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учета; ЧОУ ВПО «Южно-Уральский институт управления и экономики», г. Челябинск.

*Тарифьян Диана Камоевна*, студентка экономического факультета НВПОУ «Уральский институт экономики, управления и права» - Курганский филиал, г. Курган

*Тесленко Ирина Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Тесленко Марина Александровна*, студентка экономического факультета ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова», г. Москва

*Тихомирова Анна Михайловна*, кандидат философских наук, доцент кафедры социологии и психологии; ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург.

*Третьякова Александра Андреевна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Третьякова Виктория Андреевна*, магистрант кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Туманова Екатерина Евгеньевна*, студентка кафедры социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Тургель Ирина Дмитриевна*, доктор экономических наук, заведующая кафедры экономики и управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Турсукова Инна Ивановна*, соискатель, Челябинская область, г. Златоуст; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Тюрина Ирина Олеговна*, кандидат социологических наук; ФГБУН «Институт социологии РАН», г. Москва

*Ушаков Геннадий Владимирович*, депутат Законодательного Собрания Свердловской области; студент ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Фельдман Михаил Аркадьевич*, доктор исторических наук, профессора; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург

*Халикова Джени Андреевна*, студентка социального факультета; ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», г. Магнитогорск, Челябинская область.

*Хитрин Кирилл Леонидович*, студент; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Хомякова Наталья Викторовна*, аспирантка; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Орелский институт (филиал), г. Орел.

*Цветкова Ирина Викторовна*, доктор философских наук, профессор; Тольяттинский государственный университет, Самарская область, г. Тольятти.

*Чевтаева Наталья Геннадьевна*, доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой управления персоналом; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Черкасова Ольга Валерьевна*, аспирантка; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Черноскутова Марина Викторовна*, студентка кафедры социологии и социальных технологий управления; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург.

*Чертova Лариса Николаевна*, кандидат политических наук, доцент НВПОУ «Уральский институт экономики, управления и права» - Курганский филиал, г. Курган.

*Чуева Татьяна Игоревна*, студентка департамента менеджмента и информатики, кафедра маркетинга и международного менеджмента; ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург.

*Шатрова Елизавета Игоревна*, студентка гуманитарного факультета; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Шипицына Юлия Михайловна*, магистрант кафедры экономики и управления факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Шмакова Юлия Вячеславовна*, магистрант кафедры экономики и управления факультета государственного и муниципального управления; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Шмыгалев Денис Сергеевич*, магистрант; ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – Уральский институт (филиал), г. Екатеринбург.

*Штыхно Мария Романовна*, студентка гуманитарного факультета кафедры государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

*Шубина Виктория Игоревна*, ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет», Ханты-Мансийский автономный округ, г. Югра.

*Юрьев Павел Сергеевич*, аспирант, ФГБУН «Институт социологии РАН», г. Москва.

*Научное издание*

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ  
В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ И БИЗНЕСЕ

*Материалы публикуются в авторской редакции*

Компьютерный набор *И. В. Тесленко*  
Дизайн обложки *М. А. Задорина*

Подписано в печать 28.02.2013. Формат 60x84 1/16.

Бумага писчая. Плоская печать. Усл. печ. л. 24,77.

Уч.-изд. л. 23,94. Тираж 100 экз. Заказ \_\_\_\_\_

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ

620000, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4

Тел. + 7 (343) 350-56-64, 350-90-13

Факс: +7 (343) 358-93-06

E-mail: [press.info@usu.ru](mailto:press.info@usu.ru)