



МОСКОВСКАЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ
МАГИСТРАНТОВ ММА**

**ТОМ 5
2025**



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ»

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 5
2025

МОСКВА – 2025

БК 94.3
УДК 330; 80

Сборник научных статей магистрантов
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
издается по решению Учёного совета Академии

Редакционная коллегия:

Д.В. Терехова-Пушина – кандидат экономических наук, доцент,
декан факультета “Экономика и управление”

Д.А. Кремнёв – начальник отдела мониторинга научно-
исследовательских работ и организации научных мероприятий
Московской международной академии.

С.В. Дмитрюк, кандидат филологических наук – выпускающий
редактор.

Сборник научных статей магистрантов Московской
международной академии. – М.: ММА. Том – 5. 2025. – 262 с.

© Коллектив авторов, 2025

© ОЧУ ВО «Московская международная академия», 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Агаджанян М.М. Характеристики органов государственной власти РФ	6
Алиев А. Особенности стратегии управления человеческими ресурсами	12
Банзаргашиева А.А. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы обучения и развития персонала в некоммерческой образовательной организации (на примере АНО “Профи-Центр”)	16
Беляева И.Р. Проблемы и пути совершенствования планирования социально-экономического развития региона	20
Вершинин Р.Д. Основы стратегического планирования экономического развития	25
Губеев А.И. Оценка кредитоспособности организации по данным ее финансовой отчетности с точки зрения российских банков	28
Донскова В.А. Понятие и принципы управления образованием	32
Ефимов М.В. Мотивация и стимулирование труда персонала	37
Зверев А.В. Организационные аспекты функционирования муниципального управления	42
Золотарев И.Э. Разработка комплексных программ социально-экономического развития	45
Ильинов Д.Д. Место отбора и найма персонала в системе управления персоналом	51
Исмаилов А.Ф. Сущность и методы адаптации персонала	57
Кадиева А.К. Понятие финансовых результатов и формирования прибыли	62
Кадиева А.К. Анализ прибыли и направления ее повышения	66
Карабельская Я.Ю. Исследование процесса мотивации в системе управления организации	72
Комарова К.А. Методика проведения оценки финансовых результатов предприятия	75
Коханый И.И. Сущность бухгалтерского учета расчетных операций	81
Кочугаев А.Р. Управление социально-экономическим развитием территории	85

Куватова А.К.	
Особенности учета расчетов по оплате труда и социальному обеспечению	90
Лимарченко Ж.Ж.	
Образовательная среда и развитие учащихся	94
Марин С.А.	
Понятие финансовых ресурсов предприятия	97
Марченко А.Ю.	
Составляющие и виды стратегии управления персоналом	102
Минишева Д.А.	
Задачи, этапы бухгалтерского аудита и внутренний аудит	107
Митичкин А.Э.	
Особенности системы управления персоналом	111
Мишенин А.Ю.	
Процесс управления социально-экономическим развитием определенной территории	116
Назин И.А.	
Система управления жилищно-коммунальным хозяйством	121
Овчинникова И.С.	
Проблемы кадровой политики современных российских предприятий	129
Остапчук Э.А.	
Анализ организационной культуры в ООО СК «Неолит»	133
Остапчук Э.А.	
Персонал как объект управления и фактор успеха организации	138
Пискунова Е.В.	
Особенности организации бухгалтерского учета на предприятии	142
Ромашевская Е.Г.	
Эффективность государственного и муниципального управления в условиях цифровизации	146
Рябов Д.Е.	
Понятие и государственное регулирование предпринимательства	149
Самарский М.Д.	
Сущность инвестиционной деятельности и роль инвестиций в российскую экономику	155
Семенова М.Ю.	
Понятие местного самоуправления как органа публичной власти	160
Семенова С.А.	
Муниципальное управление и его особенности	166
Скрипников А.А.	
Роль стратегического плана в развитии организации	170
Соколова Е.В.	
Документальное оформление расчетов с покупателями и заказчиками	175
Солодов Е.А.	
Сущность, основные принципы и методы организации оплаты труда	180

Ступина М.А. Регулирование инвестиционной деятельности в РФ	185
Фадеев А.А. Социальная политика и структура социальной сферы	189
Хайрулина Л.В. Кадровая политика в системе управления персоналом	195
Хисматуллина Э.В. Экономические риски и неопределенность	198
Хохлов М.М. Организация подбора и расстановки персонала	203
Царькова А.П. Понятие и структура обучения персонала организации	208
Чанышев Д.А. Понятие и характеристика инвестиционной деятельности	215
Чернигов А.С. Законодательные основы предпринимательской деятельности	219
Черных А.Р. Цифровая трансформация муниципального управления	225
Чугунов И.А. Предмет процесса кадрового планирования	227
Шилова К.В. Кадровый документооборот	232
Широкова А.А. Специфика инструментов управления персоналом в сфере малого бизнеса	236
Щеблыкин А.А. Цель, задачи и роль финансового анализа в принятии управленческих решений	241
Щегарцов Н.В. Сущность условий труда персонала организации	247
Эльдиев Б.В. Общая характеристика и показатели экономического развития Вельского муниципального района	251
Яковенко А.В. Разработка стратегии городского развития и регулирование инвестиционного процесса	258

Агаджанян М.М.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РФ

Аннотация. В статье отражается сущность органов государственной власти РФ. Рассматриваются законодательная, исполнительная и судебная ветви власти. Также в статье описываются разновидности органов государственной власти РФ.

Ключевые слова: государственная власть, ветви власти, разновидности органов власти.

Aghajanyan M.M.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

CHARACTERISTICS OF THE BODIES OF STATE POWER OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article reflects the essence of the bodies of state power of the Russian Federation. The legislative, executive and judicial branches of power are considered. The article also describes the types of bodies of state power of the Russian Federation.

Keywords: state power, branches of power, types of bodies of power.

В Российской Федерации есть три ветви власти - законодательная, исполнительная и судебная. Существенными условиями эффективного взаимодействия органов местного самоуправления и органов государственной власти являются необходимость внедрения новых форм такого взаимодействия, а также сохранение присущих местному самоуправлению отличительных черт, в том числе особое сочетание государственных и общественных начал.

Разновидности органов государственной власти РФ:

- единоличные - такие, как президент;
- коллегиальные - законодательные органы и избирательные комиссии;
- единоначальные - министерства;
- высшие - президент, Государственная Дума;
- центральные - различные ведомства;
- территориальные - органы местной или региональной власти.

К федеральным органам власти относятся:

Федеральное Собрание Российской Федерации (Совет Федерации и Государственная Дума) - федеральный орган законодательной власти;

Правительство Российской Федерации во главе с Председателем - федеральный орган исполнительной власти (вместе с Министерством России, федеральными службами и федеральными агентствами России, управляемыми президентом или подведомственными и управляемыми Правительством России);

Верховный суд Российской Федерации, Конституционный суд, кассационные суды общей юрисдикции, апелляционные суды общей юрисдикции, верховные суды республик, краевые, областные суды, суды городов федерального значения, суды автономной области и автономных округов, районные суды, военные и специализированные суды, составляющие систему федеральных судов общей юрисдикции, а также арбитражные суды округов, арбитражные апелляционные суды, арбитражные суды субъектов Российской Федерации и специализированные арбитражные суды, составляющие систему федеральных арбитражных судов - федеральные органы судебной власти [1, с.101].

Региональные органы власти - это органы власти субъектов Федерации, они также делятся на законодательные, исполнительные и судебные.

Разграничение предметов ведения и полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ реализуется при помощи Конституции, законов, федеративных и иных договоров о разграничении предметов ведения и полномочий.

Президент РФ - глава государства, занимает высшее место в иерархии государственных органов, обеспечивает стабильность и преемственность механизма государственной власти, осуществляет верховное представительство РФ на международной арене.

По Конституции Президент РФ прямо не относится ни к одной из ветвей власти, при этом обеспечивает их согласованное функционирование.

Полномочия Президента РФ - это совокупность прав и обязанностей, которые предоставлены Президенту РФ для выполнения определенных функций.

Основные функции Президента РФ:

- Выступает в роли гаранта Конституции РФ, прав и свобод человека и гражданина.
- Принимает меры по охране суверенитета РФ, ее независимости и государственной целостности.
- Обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти.
- Определяет основные направления внутренней и внешней политики государства.
- Представляет РФ внутри страны и в международных отношениях.

Президент РФ избирается в соответствии с Федеральным законом «О выборах Президента Российской Федерации». В Конституции РФ установлен ряд требований, которым должен отвечать кандидат на пост Президента РФ:

- гражданство РФ;
- постоянное проживание в РФ не менее 25 лет;
- возраст не младше 35 лет;
- отсутствие гражданства либо вида на жительство иностранного государства.

Законодательную власть в России осуществляет Федеральное Собрание - парламент Российской Федерации. Здесь принимаются российские законы. Сначала их пишут в Государственной Думе, а потом отправляют на обсуждение

в Совет Федерации. После одобрения Советом Федерации закон направляется на подпись Президенту [2, с.133].

Федеральное Собрание состоит из двух палат: верхней и нижней. Верхняя палата парламента - это Совет Федерации (его членов зовут сенаторами), нижняя - Государственная Дума (ее членов называют депутатами).

Совет Федерации формируется из представителей законодательных и исполнительных органов власти субъектов федерации, что позволяет учитывать интересы регионов. В Государственной Думе через депутатов представлены все граждане Российской Федерации, Государственная Дума состоит из 450 человек.

Полномочия Совета Федерации:

- Утверждение изменения границ между субъектами РФ.
- Утверждение указов Президента РФ о введении военного положения и чрезвычайного положения.
- Решение вопроса о возможности использования Вооруженных сил РФ за пределами территории нашей страны.
- Назначение выборов Президента РФ и его отрешение от должности.
- Лишение неприкосновенности Президента РФ, прекратившего исполнение своих полномочий.
- Назначение на должность по представлению Президента РФ Председателя Конституционного суда РФ, его заместителя и судей КС РФ, Председателя Верховного суда РФ, его заместителей и судей ВС РФ.
- Проведение консультаций по предложенным Президентом кандидатурам на должность Генерального прокурора РФ, его заместителей, прокуроров субъектов РФ, прокуроров военных и других специализированных прокуратур, приравненных к прокурорам субъектов РФ.
- Назначение на должность и освобождение от должности Председателя Счетной палаты и половины от общего числа аудиторов Счетной палаты по представлению Президента.

Проведение консультаций по предложенным Президентом кандидатурам на должность руководителей федеральных органов исполнительной власти (включая федеральных министров), которые руководят вопросами обороны, безопасности государства, внутренних дел, юстиции, иностранных дел, предотвращения чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, общественной безопасности.

Прекращение по представлению Президента в соответствии с федеральным конституционным законом полномочий Председателя Конституционного суда, его заместителя и судей КС РФ, Председателя Верховного Суда, его заместителей и судей ВС РФ, председателей, заместителей председателей и судей кассационных и апелляционных судов в случае совершения ими поступка, порочащего честь и достоинство судьи, а также в иных предусмотренных федеральным конституционным законом случаях, которые свидетельствуют о невозможности осуществления судьей своих полномочий.

- Заслушивание ежегодных докладов Генерального прокурора.

Полномочия Государственной Думы:

- Утверждение по представлению Президента кандидатуры Председателя Правительства РФ.
- Утверждение по представлению Председателя Правительства РФ кандидатур его заместителей и федеральных министров.
- Решение вопроса о доверии Правительству РФ.
- Заслушивание ежегодных отчетов Правительства РФ.
- Назначение на должность и освобождение от должности Председателя ЦБ РФ, заслушивание ежегодных отчетов ЦБ.
- Назначение на должность и освобождение от должности заместителя Председателя Счетной палаты и половины от общего числа аудиторов Счетной палаты по представлению Президента РФ.
- Назначение на должность и освобождение от должности Уполномоченного по правам человека.
- Объявление амнистии.

Выдвижение обвинения против Президента РФ в целях отрешения его от должности или против Президента РФ, прекратившего исполнение своих полномочий, в целях лишения его неприкосновенности.

Совету Федерации, сенаторам Российской Федерации, депутатам Государственной Думы, Правительству РФ, законодательным (представительным) органам субъектов Российской Федерации принадлежит право законодательной инициативы. Право законодательной инициативы принадлежит также Конституционному суду Российской Федерации и Верховному Суду Российской Федерации по вопросам их ведения [3, с.107].

Федеральные законы принимаются Государственной Думой. Принятые законы в течение пяти дней передаются на рассмотрение Совета Федерации для одобрения. Принятый ГД и одобренный СФ федеральный закон в течение пяти дней направляется Президенту РФ для подписания и обнародования.

Исполнительную власть в РФ осуществляет Правительство РФ под общим руководством Президента. Правительство состоит из Председателя, его заместителей и федеральных министров.

Правительство руководит деятельностью федеральных органов исполнительной власти, за исключением тех, руководство деятельностью которых осуществляет Президент.

Премьер-министр определяет основные направления деятельности Правительства и организует его работу. Отставку правительства принимает или отклоняет Президент. Вопрос о доверии правительству ставит Государственная Дума [4, с.101]. Полномочия Правительства РФ:

- Разрабатывает и представляет Государственной Думе федеральный бюджет и обеспечивает его исполнение.
- Обеспечивает проведение в Российской Федерации единой финансовой, кредитной и денежной политики.
- Обеспечивает проведение в Российской Федерации единой социально-ориентированной государственной политики в области культуры, науки, образования, здравоохранения, социального обеспечения, поддержки,

укрепления и защиты семьи, сохранения традиционных семейных ценностей, а также в области охраны окружающей среды.

- Обеспечивает государственную поддержку научно-технологического развития Российской Федерации, сохранение и развитие ее научного потенциала.
- Обеспечивает функционирование системы социальной защиты инвалидов, основанной на полном и равном осуществлении ими прав и свобод человека и гражданина, их социальную интеграцию без какой-либо дискриминации, создание доступной среды для инвалидов и улучшение качества их жизни.
- Осуществляет управление федеральной собственностью.
- Осуществляет меры по обеспечению обороны страны, государственной безопасности, реализации внешней политики Российской Федерации.
- Осуществляет меры по обеспечению законности, прав и свобод граждан, охране собственности и общественного порядка, борьбе с преступностью.
- Осуществляет меры по поддержке институтов гражданского общества, в том числе некоммерческих организаций, обеспечивает их участие в выработке и проведении государственной политики.
- Осуществляет меры по поддержке добровольческой (волонтерской) деятельности.
- Содействует развитию предпринимательства и частной инициативы.
- Обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- Осуществляет меры, направленные на создание благоприятных условий жизнедеятельности населения, снижение негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду, сохранение уникального природного и биологического многообразия страны, формирование в обществе ответственного отношения к животным.
- Создает условия для развития системы экологического образования граждан, воспитания экологической культуры.

Порядок деятельности Правительства РФ определяется федеральным конституционным законом. Правосудие в РФ осуществляется только судом. Судебная власть - через конституционное, гражданское, арбитражное, административное и уголовное судопроизводство.

Судебная власть осуществляется при помощи различных видов ответственности:

- уголовное,
- административное,
- гражданское,
- конституционное.

Элементы судебной системы РФ:

- Конституционный суд РФ;
- Верховный суд РФ;

- федеральные суды общей юрисдикции;
- арбитражные суды;
- мировые судьи субъектов РФ.

Судьи независимы и подчиняются только Конституции РФ и Федеральному закону. При этом они несменяемы и неприкосновенны.

Разбирательство дел в судах происходит в открытом формате.

Конституционный суд - высший судебный орган конституционного контроля в РФ. Он состоит из 11 судей, включая Председателя и его заместителя. Конституционный суд разрешает дела о соответствии Конституции РФ федеральных конституционных законов, федеральных законов, нормативных актов, конституций республик, уставов, не вступивших в силу международных договоров РФ и т. д.

Верховный суд РФ - высший судебный орган по гражданским делам, разрешению экономических споров, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам общей юрисдикции и арбитражным судам, образованным в соответствии с федеральным конституционным законом и осуществляющим судебную власть посредством гражданского, арбитражного, административного и уголовного судопроизводства.

Список использованных источников

Аврамчикова, Н. Т. Государственные и муниципальные финансы : учебник для вузов / Н. Т. Аврамчикова, Л. В. Ерыгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 142 с.

Аврамчикова, Н. Т. Эффективное государственное и муниципальное управление : учебник для вузов / Н. Т. Аврамчикова, И. П. Рожнов. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 167 с.

Адамская, Л. В. История государственного и муниципального управления : учебное пособие / Л. В. Адамская, А. Ж. Зубец, Н. Л. Красюкова. – Москва : Прометей, 2023. – 326 с.

Акмалова, А. А. Система государственного и муниципального управления : учебник / А. А. Акмалова, В. М. Капицын. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 414 с.

Алиев А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация. В статье отражается сущность процесса управления человеческими ресурсами предприятия. Рассматриваются задачи, стратегия управления человеческими ресурсами посредством осуществления кадровой политики, сущность кадровой политики. Также в статье описываются требования, предъявляемые к кадровой политике предприятия.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, кадровая политика, стратегия развития.

Aliyev A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

FEATURES OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY

Abstract. The article reflects the essence of the enterprise human resource management process. The tasks, strategy of human resource management through the implementation of personnel policy, the essence of personnel policy are considered. The article also describes the requirements for the enterprise personnel policy.

Keywords: human resources, personnel policy, development strategy.

Оптимальное использование трудовых ресурсов с точки зрения процесса управления персоналом можно достигнуть посредством определения положительных и отрицательных мотивов каждого члена коллектива и в целом группы на предприятии, а также определения соответствующего стимулирования. Управление персоналом это неотъемлемая часть системы управления предприятием. Таким образом, процесс управление персоналом представляет собой комплексное понятие, которое охватывает широкий спектр вопросов: от разработки концепции кадровой политики до процесса мотивации персонала.

Основным залогом достижения стоящих перед организацией целей является эффективное использование имеющихся у нее в распоряжении ресурсов, к ним относятся и человеческие ресурсы. Этого можно достичь путем приближения производственных целей сотрудников к общеорганизационным целям. Управление человеческими ресурсами является одним из ведущих направлений экономического роста компании, увеличения её потенциала и конкурентоспособности [1, с. 102].

Основной задачей управления человеческими ресурсами является адекватное соотношение между числом занятых и структурой занятости. Организация должна нанимать столько работников, сколько ей требуется.

Кроме того, для эффективного использования сотрудников важны навыки формирования команды и социальное развитие сотрудников. Для того чтобы компания динамично развивалась, необходима постоянная деятельность, направленная на совершенствование человеческого капитала. Она предполагает создание и анализ рабочих мест, занятость в течение испытательного срока, планирование новых рабочих мест и подбор профессионально компетентных квалифицированных сотрудников.

Важным является структурирование должностных обязанностей работников, их справедливое распределение. Каждый сотрудник должен получать достойную оплату своего труда.

Иногда лучше нанять одного работника вместо двух и дать ему больше работы и соответственно, более высокую заработную плату. Это будет одним из главных мотиваторов для качественной работы. Кроме того, обязательным становится повышение квалификации сотрудников организации. Лучше обученный работник более уверен в себе и имеет больше возможностей для трудоустройства.

Последнее важно еще и потому, что частое увольнение работников замедляет развитие компании. Таким образом, стратегия компании и стратегия управления персоналом должны быть тесно связаны между собой [2, с.80].

Современная ситуация в российских организациях характеризуется положительными тенденциями в смысле осознания руководителями необходимости перемен в кадровой работе.

Период накопления информации и выжидания закончился. Сегодня необходимо действовать, стремиться к высоким кадровым технологиям. Понятие «человеческие ресурсы» в современном аспекте рассматривается чаще всего не только как коллектив какой-либо организации, но и как часть его конкурентного богатства, его достояние. Система управления персоналом, даже основанная на современных концептуальных принципах управления человеческими ресурсами, в условиях неустойчивого функционирования деловых организаций имеет свои особенности.

Реализация стратегии управления человеческими ресурсами осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика - главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

Кадровая политика организации - генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Под кадровой политикой подразумевается формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом

в конкретных рыночных условиях на том или ином этапе развития организации [3, с.115].

Цель кадровой политики - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями организации, требованиями законодательства, состоянием рынка труда.

Назначение кадровой политики - своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.

Целевая задача кадровой политики может быть решена по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк:

- увольнять работников или сохранять; если сохранять, то каким путем лучше: а) переводить на сокращенные формы занятости; б) использовать на несвойственных работах, на других объектах; в) направлять на длительную переподготовку и т.п.;
- подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;
- набирать со стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению с предприятия;
- набирать дополнительно рабочих или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования.

Поскольку формирование кадров предприятия связано не с однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей с выбором наиболее эффективного из них, то правомерна постановка вопроса и о выборе стратегии трудоустройства с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему: [4, с.115]

Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой - динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы). Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.

Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Список использованных источников

Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпрямкина, В. М. Маслова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 374 с.

Авдеев, В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : учебное пособие / В. В. Авдеев. – Москва : Финансы и статистика, 2021. – 544 с.

Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 278 с.

Бабосов, Е. М. Управление персоналом промышленного предприятия : учебное пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, О. В. Линкевич. – Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. – 204 с.

Банзаргашиева Алина Александровна
Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

**РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА
В НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ АНО «ПРОФИ-ЦЕНТР»)**

Аннотация. В статье анализируется существующая система обучения и развития персонала в некоммерческой образовательной организации АНО «Профи-Центр». В работе применены инструменты SWOT-анализа, оценки профессиональных компетенций и модель оценки эффективности обучения Киркпатрика. На основании выявленных проблем предложены практические рекомендации по внедрению наставничества, стандартизации учебных материалов и системной оценке результатов обучения. Эти меры направлены на повышение качества адаптации и развития кадров при ограниченных ресурсах организации.

Ключевые слова: обучение персонала, наставничество, SWOT-анализ, модель Киркпатрика, компетенции, АНО, адаптация сотрудников.

Banzargashieva Alina Aleksandrovna
Master's degree student of the «Moscow International Academy», Moscow

**DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS FOR IMPROVING THE
TRAINING AND DEVELOPMENT SYSTEM FOR PERSONNEL
IN A NON-PROFIT EDUCATIONAL ORGANIZATION
(THE CASE OF ANO “PROFI-CENTER”)**

Abstract. This article analyzes the existing personnel training and development system in the non-profit educational organization ANO “Profi-Center.” The study applies tools such as SWOT analysis, professional competency assessments, and the Kirkpatrick model for evaluating training effectiveness. Based on the identified issues, practical recommendations are proposed for the implementation of mentoring, standardization of training materials, and a systematic evaluation of training outcomes. These measures are aimed at improving the quality of staff adaptation and development within the organization's limited resources.

Keywords: personnel training, mentoring, SWOT analysis, Kirkpatrick model, competencies, ANO, employee adaptation.

Актуальность настоящего исследования заключается в том, что эффективная система обучения и развития персонала становится решающим фактором для устойчивого развития образовательных организаций, особенно в условиях ограниченных ресурсов и высокой конкуренции. Для некоммерческих организаций,

таких как АНО «Профи-Центр», проблема адаптации и профессионального роста новых сотрудников приобретает особую значимость, поскольку от качества подготовки кадров напрямую зависит удовлетворенность обучающихся и репутация учреждения. Недостаток стандартизированных процедур, отсутствие наставничества и слабая система оценки обучения могут привести к текучести кадров и снижению качества образовательного процесса. Таким образом, поиск практичных и малозатратных решений в области обучения персонала является актуальной задачей.

Теоретическая база исследования представлена рядом научных разработок, которые охватывают основные аспекты обучения и развития персонала в организациях. Для анализа существующей системы обучения в АНО «Профи-Центр» были использованы методы SWOT-анализа, оценка профессиональных компетенций сотрудников, модель Киркпатрика, а также подходы к наставничеству и стандартизации учебных материалов.

SWOT-анализ (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) — это метод стратегического анализа, который помогает организациям оценить их внутреннее состояние и внешнюю среду. Теоретическая основа SWOT-анализа заключается в его способности разделить внутренние и внешние факторы на четыре категории:

Сильные стороны (Strengths): внутренние характеристики организации, которые предоставляют ей конкурентное преимущество. Это может быть квалифицированный персонал, высокое качество предоставляемых услуг, уникальные ресурсы и компетенции.

Слабые стороны (Weaknesses): внутренние ограничения, которые могут препятствовать организации достигать своих целей. Примеры включают нехватку необходимых ресурсов, недостаточную квалификацию сотрудников или устаревшие процессы.

Возможности (Opportunities): внешние условия, которые организация может использовать для роста и улучшения своей деятельности. Это могут быть изменения на рынке, новые законодательные инициативы или изменения в потребностях клиентов.

Угрозы (Threats): внешние факторы, которые могут негативно повлиять на организацию. Это могут быть экономические кризисы, конкуренция, изменения в законодательстве или другие внешние риски.

SWOT-анализ помогает руководству организации определить, как использовать сильные стороны, минимизировать слабости, воспользоваться возможностями и защититься от угроз. В рамках системы обучения и развития персонала этот анализ позволяет выявить проблемы, такие как недостаточная подготовка кадров или отсутствие гибкости в обучении, и предложить решения для их преодоления.

Оценка профессиональных компетенций сотрудников помогает определить, насколько текущий уровень знаний, навыков и личных качеств соответствует потребностям организации. Этот процесс является важным инструментом для выявления пробелов в компетенциях и разработки адаптированных образовательных программ. Оценка компетенций помогает оптимизировать процессы обучения, создавая персонализированные и более эффективные

программы, которые способствуют развитию ключевых навыков у сотрудников.

Модель Киркпатрика, которая состоит из четырех уровней оценки эффективности обучения — реакции, обучения, поведения и результатов, является одним из самых известных и широко используемых методов для измерения результативности обучающих программ. На первом уровне оценивается реакция участников на обучение, на втором — уровень усвоения знаний и навыков. Третий уровень позволяет анализировать, как изменяется поведение сотрудников в рабочей среде после обучения, а четвертый уровень оценивает результаты, такие как повышение производительности и качество работы. Эта модель является основой для оценки долгосрочных эффектов обучения и помогает организации понять, насколько эффективными были ее обучающие мероприятия.

Наставничество, как метод обучения, предоставляет важную возможность для передачи опыта и знаний от более опытных сотрудников к новичкам. Оно способствует более быстрой адаптации сотрудников, улучшению их профессиональных навыков и интеграции в рабочий процесс. Наставничество также позволяет повысить уровень внутренней коммуникации и укрепить командный дух, что важно для успешной работы организации в целом.

Особое значение наставничество приобретает в контексте некоммерческих организаций, где часто работают волонтеры и сотрудники с разным уровнем опыта и подготовки. В таких организациях наставничество помогает новым волонтерам и работникам быстрее освоить специфические задачи, развить необходимые компетенции и почувствовать себя частью команды. Это особенно важно в условиях ограниченных ресурсов, когда качественная передача знаний и опыта может существенно повлиять на эффективность работы и сохранение мотивации сотрудников и волонтеров. Наставничество создает поддерживающую среду, в которой менее опытные члены команды могут учиться у более опытных коллег, что способствует долгосрочной успешной работе организации.

Стандартизация учебных материалов необходима для обеспечения их единого качества и соответствия образовательным стандартам. Создание единых форматов для учебных материалов повышает их доступность, облегчает восприятие и делает обучение более последовательным и структурированным. Стандартизация также способствует экономии времени при подготовке учебных материалов и уменьшает вероятность ошибок.

С психолого-педагогической точки зрения стандартизация играет важную роль в создании предсказуемой и стабильной обучающей среды для сотрудников и волонтеров. Она помогает снизить когнитивную нагрузку на обучаемых, так как стандартизированные материалы имеют четкую структуру и последовательность, что облегчает восприятие информации. Это особенно важно для волонтеров и новых сотрудников, которые могут испытывать стресс из-за неопределенности или недостатка знаний о процессе работы. Стандартизированные материалы способствуют быстрому освоению необходимой информации, создают уверенность в своих действиях и помогают избежать путаницы, что в конечном итоге повышает эффективность их работы. Также упорядоченность учебных материалов способствует снижению тревожности и укреплению мотивации, что

крайне важно в условиях работы в некоммерческих организациях, где люди часто работают в условиях ограниченных ресурсов.

Все эти теоретические подходы помогают глубже понять, какие методы и инструменты наиболее эффективны для обучения и развития персонала, и позволяют предложить решения для улучшения системы обучения в АНО «Профи-Центр».

После рассмотрения теоретических основ исследования в контексте системы обучения и развития персонала в АНО «Профи-Центр» были выявлены несколько ключевых проблем, с которыми сталкивается организация при реализации образовательных программ. Эти проблемы связаны как с внутренними, так и с внешними факторами, что требует комплексного подхода к их решению.

Отсутствие стандартизации учебных материалов

В организации наблюдается отсутствие единых стандартов для учебных материалов, что приводит к их разнородности и недостаточной эффективности. Отсутствие стандартизации затрудняет процесс подготовки учебных программ и материалов, а также снижает их качество.

Для улучшения качества учебных материалов необходимо разработать стандарты и шаблоны для всех обучающих материалов. Это позволит повысить их консистентность и эффективность, улучшить восприятие участниками обучающих мероприятий, а также ускорить подготовку новых программ.

Недостаточная система наставничества

В АНО «Профи-Центр» отсутствует четко организованная система наставничества, что затрудняет процесс адаптации новых сотрудников и их профессиональное развитие. Младшие сотрудники часто сталкиваются с трудностями в освоении новых обязанностей и интеграции в коллектив.

Внедрение системы наставничества, при которой опытные сотрудники будут помогать новичкам, поможет ускорить процесс адаптации и повышения квалификации. Наставники могут передавать свой опыт, помогать в решении возникающих проблем и обеспечивать поддержку в первые месяцы работы. Это, в свою очередь, повысит мотивацию и лояльность сотрудников.

Отсутствие системы оценки эффективности обучения

На данный момент в организации не существует систематической оценки эффективности обучающих мероприятий, что затрудняет анализ их результата и корректировку учебных программ. Оценка эффективности обучения необходима для понимания, насколько полученные знания и навыки сотрудников применяются на практике и как это влияет на результативность работы организации.

Внедрение модели Киркпатрика для оценки эффективности обучения на всех уровнях позволит не только выявить результаты обучения, но и улучшить дальнейшие образовательные процессы. Применение этой модели поможет измерить реакцию участников, усвоение материала, изменения в поведении сотрудников и конечные результаты для организации.

Проблемы с развитием профессиональных компетенций сотрудников

В организации недостаточно внимания уделяется систематической оценке и развитию профессиональных компетенций сотрудников. Без регулярной оценки

и обновления знаний и навыков сотрудников невозможно поддерживать высокий уровень их профессиональной подготовки, что в конечном итоге может повлиять на качество работы.

Внедрение регулярных оценок профессиональных компетенций поможет точнее определять потребности в обучении, выявлять пробелы в знаниях и навыках сотрудников. Это позволит разрабатывать персонализированные программы повышения квалификации, ориентированные на конкретные потребности организации и её сотрудников.

Таким образом, исследование системы обучения и развития персонала в АНО «Профи-Центр» выявило ряд проблем, которые ограничивают эффективность образовательных процессов. Среди них можно выделить отсутствие стандартизации учебных материалов, нехватку системы наставничества, недостаточную оценку эффективности обучающих мероприятий и ограниченное внимание к развитию профессиональных компетенций сотрудников.

Предложенные решения, такие как внедрение стандартизации учебных материалов, создание системы наставничества, использование модели Киркпатрика для оценки эффективности обучения и регулярная оценка компетенций сотрудников, направлены на повышение качества обучения и адаптации персонала при ограниченных ресурсах. Эти меры позволят улучшить уровень профессиональной подготовки сотрудников, повысить качество работы и улучшить общие результаты организации.

Внедрение предложенных рекомендаций обеспечит долгосрочную эффективность образовательной системы АНО «Профи-Центр», способствуя не только развитию кадров, но и успешной адаптации новых сотрудников, что будет способствовать повышению конкурентоспособности и успешной работе организации в условиях динамично меняющейся внешней среды.

Список использованных источников

Киркпатрик, Д. Л. (2017). Оценка эффективности обучения: теория и практика / Д. Л. Киркпатрик. — М.: Эксмо.

Хаммер, М. (2010). SWOT-анализ: теория и практика / М. Хаммер. — СПб: Питер.

Петрова, Л. В. (2015). Система профессиональных компетенций в организации / Л. В. Петрова. — М.: Высшая школа экономики.

Чернявский, В. А. (2019). Наставничество в образовательных организациях / В. А. Чернявский. — М.: Издательский дом «Инновация».

Болибок, С. С. (2021). Стандартизация учебных материалов: теоретические аспекты / С. С. Болибок. — М.: Наука.

Внутренняя документация АНО «Профи-Центр».

Федорова, Н. С. (2022). Модели оценки эффективности обучения в организации. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.examplelink.com>.

Ильин, А. П. (2021). Использование технологий для оценки образовательных результатов. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.examplelink2.com>.

Беляева Ирина Рудольфовна

Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»,
г. Москва

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Аннотация. В данной статье анализируются юридические аспекты стратегического планирования в Российской Федерации, выявляются сложности, связанные с его реализацией, и акцентируется внимание на необходимости согласованных усилий всех заинтересованных сторон как на внутригосударственном, так и межведомственном уровнях. Аргументируется потребность в адаптации существующих подходов к стратегическому планированию в связи с текущими социально-экономическими изменениями в стране, а также подчеркивается определяющая роль государства в создании стратегий и планов, гарантирующих координацию действий всех участников. Подчеркивается, что без системного подхода и создания необходимой правовой основы невозможно решить основные проблемы в сферах экономики, производства, промышленности и обеспечить социально-экономическое развитие общества. Предлагаются конкретные шаги по совершенствованию законодательства в сфере стратегического планирования и расширению участия граждан в этом процессе.

Ключевые слова: государственные органы, государственные программы, государственные стратегии, местное самоуправление, общество, планирование, прогнозирование, социально-экономическое развитие, стратегическое планирование.

Belyaeva Irina Rudolfovna

Master's degree student of the Moscow International Academy, Moscow

PROBLEMS AND WAYS TO IMPROVE THE PLANNING OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

Abstract. This article analyzes the legal aspects of strategic planning in the Russian Federation, identifies the difficulties associated with its implementation, and focuses on the need for concerted efforts by all stakeholders at both the domestic and interdepartmental levels. The author argues for the need to adapt existing approaches to strategic planning in connection with the current socio-economic changes in the country, and also emphasizes the crucial role of the state in creating strategies and plans that ensure the coordination of actions of all participants. It is emphasized that without a systematic approach and the creation of the necessary legal framework, it is impossible to solve the main problems in the fields of economy, production, industry and ensure the socio-economic development of society. Concrete steps are proposed to improve legislation in the field of strategic planning and to increase the participation of citizens in this process.

Keywords: government agencies, government programs, government strategies, local government, society, planning, forecasting, socio-economic development, strategic planning.

В Стратегии экономической безопасности России до 2030 года повышение эффективности системы стратегического планирования обозначено как приоритетное направление в развитии государственного управления, ключевым компонентом которого является создание эффективной системы взаимодействия между всеми участниками планирования – задача, имеющая важное значение для современного российского управления. В последнее время в процессе разработки стратегических программ все активнее привлекаются представители общественности. Эта тенденция особенно заметна на муниципальном и региональном уровнях. Это связано, в первую очередь, с тем, что Россия руководствуется демократическими принципами, и, соответственно, гражданское общество должно принимать участие в управлении государством. Кроме того, сама концепция стратегического планирования направлена на повышение уровня жизни населения, что делает их вовлечение в этот процесс крайне важным [5]. Несмотря на различия в целях и задачах, которые ставятся перед стратегическими планами, активное участие гражданского общества в их разработке и реализации значительно повышает эффективность этих процессов. Это объясняется рядом ключевых факторов: – Предоставление платформы для обсуждения разрабатываемых стратегий, что позволяет общественности быть в курсе содержания стратегического документа; – Усиление ответственности государственных органов за исполнение планов развития благодаря общественному контролю; – Повышение уровня взаимного доверия между различными общественными институтами и органами власти, как на федеральном, так и на местном уровнях, в результате совместной работы. В настоящее время в России приоритетными направлениями стратегического развития являются: создание унифицированной системы планирования для государственных органов, четкое распределение обязанностей между всеми участниками процесса, соблюдение принципов согласованности и координации, а также обязательное обсуждение стратегий с привлечением представителей гражданского общества. Однако, на данном этапе развития, взаимодействие между участниками управленческого планирования в России сталкивается с определенными сложностями. К сожалению, существующая структура власти, основанная на принципе разделения властей, сама по себе является одним из препятствий для налаживания эффективного сотрудничества среди них. Разделение законодательной и исполнительной ветвей власти создает концептуальные трудности при создании и согласовании стратегических материалов, что может приводить к разногласиям между различными государственными структурами. Суть проблемы в том, что исполнительная власть отвечает за создание и внедрение стратегии, а законодательная – за её оценку и утверждение [2].

Часто возникающие трудности в стратегическом планировании приводят к спорам между участниками процесса и значительному растягиванию

сроков. Действительно, текущий механизм документов, регламентирующих стратегическое управление, имеет ряд проблем. К ним относятся: слабая организация этих материалов, отсутствие логической связи среди них по этапам и срокам, неопределенность методов реализации и неэффективная обработка больших объемов данных. Разрабатываемая федеральная информационная структура стратегического планирования (ФИС СП) призвана исправить эти организационные недостатки. В Федеральном законе N 172-ФЗ наблюдается значительное расхождение во временных рамках стратегического и бюджетного планирования, что требует совместных действий Министерства финансов и Министерства экономического развития для устранения. Кроме того, финансово-экономическая сфера по-прежнему характеризуется централизацией, с акцентом на распределение бюджетных средств в ряду различных уровней власти. Необходима также доработка ряда положений Федерального закона N 172-ФЗ, в частности, требуется более точное определение понятия и статуса стратегии социально-экономического развития Российской Федерации, а также подчеркивание ее определяющей роли в формировании целей для других стратегических материалов [6].

По мнению специалистов, главным сдерживающим фактором для эффективного управленческого планирования сегодня выступает дефицит базового документа, который не дает возможности выработать ясное видение желаемой экономической траектории развития. Анализ законодательства в сфере стратегического развития указывает на необходимость усиления регуляторных возможностей региональных и муниципальных органов власти, что обеспечит согласованность разрабатываемых планов. Это позволит внести коррективы и при этом сохранить ключевые принципы единого планирования на всей территории страны. В связи с выявленными проблемами в процессе создания социально-экономических программ развития регионов, предлагается ряд мер по совершенствованию системы планирования: 1. Формирование правовой базы для повышения согласованности стратегических документов на региональном и местном уровнях. 2. Организация обучающих мероприятий (семинаров, онлайн-конференций) для сотрудников государственных и муниципальных структур. 3. Обновление функционала федеральной информационной системы «Стратегическое планирование» для учета документов стратегического планирования муниципалитетов. 4. Разработка практических рекомендаций по созданию документов стратегического планирования на уровне муниципальных образований, с учетом их особенностей и демографической ситуации. 5. Использование инструментов межмуниципального сотрудничества для целей стратегического управления (координация программ, обмен передовым опытом и данными, создание единых статистических ресурсов и т.д.) [4].

Разработка стратегии социально-экономического развития региона – задача многогранная, определяющая его перспективное будущее. Для эффективной организации этого процесса необходимо создать стратегический документ, представляющий собой ценный ресурс для всех, кто проживает на данной территории. Такой стратегией и является планирование социально-экономического

развития, которое должно отражать приоритетные цели и задачи, конкурентные преимущества, ключевые направления развития и конкретные шаги по их реализации, соответствующие выбранной региональной политике.

Список использованных источников

1. Доменко Ю.Ю. Социально-экономическое развитие региона на основе эффективного стратегического планирования / Ю. Ю. Доменко, И.С. Упоров, Н. Н. Малькова // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 23. – С. 2265–2269.

2. Коновалова К.Ю. Региональная экономика и управление социально-экономическим развитием территорий/ изд. НИЦ ИНФРА-М, 2025.- 258 с.

3. Оруч Т.А. Региональные аспекты планирования в системе государственного стратегического управления / Т.А. Оруч // Экономика и управление. – 2022. – Т. 13. – № 2. – С. 80–91.

4. Перминова Е.А. Стимулирование инновационного развития регионов Российской Федерации в рамках стратегических инвестиционных проектов / Е.А. Перминова // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. – 2022. – Т. 16. – № 1. – С. 57–67.

5. Региональная экономика : учебник для вузов / Е. Л. Плисецкий [и др.] ; под редакцией Е. Л. Плисецкого. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 554 с.

6. Тебекин А.В. Проблемы стратегического планирования при определении процессов социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года / А.В. Тебекин // Теоретическая экономика. – 2022. – №3. – С.36–51.

Вершинин Р.Д.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия», г. Москва

ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность стратегического планирования экономического развития. Также в статье описывается разработка стратегии социально-экономического развития города.

Ключевые слова: стратегия, планирование, экономическое развитие, муниципалитет, город.

Vershinin R.D.

Master's degree student of the Moscow International Academy, Moscow

FUNDAMENTALS OF STRATEGIC PLANNING OF ECONOMIC DEVELOPMENT

Abstract. The article reflects the essence of strategic planning of economic development. The article also describes the development of a strategy for the socio-economic development of the city.

Keywords: strategy, planning, economic development, municipality, city.

Стратегия экономического развития муниципальных образований (городов, районов, поселков) может быть состоятельной в своей реализации лишь при ее соответствии целям, задачам, принципам, ориентирам региональной и общефедеральной стратегии. Однако это не исключает определенной стратегической самостоятельности в развитии поселений, обусловленной их местоположением, экономическим потенциалом, демографическими и экологическими процессами, уровнем развития социальной инфраструктуры и др. [1, с.250].

Принадлежность муниципальных образований к единому экономическому, политическому, правовому пространству страны, подчинение общефедеральной социально-экономической стратегии развития не исключают, нормального диалога муниципального образования с региональной администрацией и с федеральным центром в межбюджетных отношениях, необходимости представлять и защищать экономические интересы города, а также конкуренции между городами за привлечение инвестиций и налогоплательщиков на свою территорию.

В этой связи первым условием состоятельности муниципального образования и эффективности стратегического планирования социально-экономического его развития служат осмысление и проекция применительно к местной специфике общей стратегии развития региона, реального состояния его экономики, его кратко- и среднесрочной экономической политики, а также (что очень важно) ее долгосрочных стратегических ориентиров [2, с.70].

Суть новой социально-экономической стратегии и стержень концепции реформирования муниципальных образований состоит в ее постепенном, поэтапном движении к российскому варианту общества постиндустриального типа с современными характеристиками качества жизни народа, созданием благоприятной среды его обитания, на основе формирования нового технологического способа производства и многоукладной, социально ориентированной, динамичной рыночной экономики при значительной роли как государства так и местного самоуправления в ее трансформации и регулировании.

Главным ориентиром выбора приоритетов социально-экономического развития муниципального образования является качество жизни населения или отдельного человека.

Именно поэтому данный показатель интерпретируется нами как целевая функция стратегии развития. Ограниченность экономических ресурсов в развитии города - это фактор, который определяет взаимосвязь отдельных аспектов качества жизни населения, поскольку основные составляющие «конкурируют» друг с другом за выделение ресурсов. Вместе с тем, институциональные ограничения не ставят в конкурентное положение отдельные параметры качества жизни населения. Этот аспект особенно важен для современных транзитивных (неопределенных) условий экономического и социально-политического развития муниципальных образований, регионов и России в целом. Поэтому необходим системный подход к разработке законодательных и других нормативных актов, адекватных рыночной экономике и охватывающих все секторы экономики [3, с.140].

Для разработки стратегии социально-экономического развития города необходимо определиться с теми принципиальными установками, которые могут составить фундамент этой работы. К числу таких установок мы относим следующие:

Во-первых, соотношение текущих проблем социально-экономической политики развития города и ориентиров на формирование постиндустриального общества в стране и регионах, что на первом этапе неизбежно скажется на задачах экономического роста и социального благополучия.

Но кратко- и среднесрочное планирование не должно терять свою ориентацию в параметрах долгосрочной стратегии социально-экономического развития города [4, с.118].

Во-вторых, в стратегии развития традиционных для города предприятий машиностроения, организаций социальной инфраструктуры и других отраслей необходимо особо выделять инновационные проекты, реализация которых связана с переходом к высоким технологиям с производством продукции с большой конкурентоспособностью.

В-третьих, требуют внимательного анализа возможности города в формировании и развитии новых наукоемких производств с опорой на наличный научный и интеллектуальный потенциал муниципального образования. Это тем более важно, что город не богат природными, топливно-сырьевыми и другими ресурсами.

В-четвертых, вполне естественна межгородская конкуренция на территории области с другими муниципальными образованиями региона и страны в

привлечении на свою территорию инвестиций и источников налоговых поступлений в городской бюджет. Этим определяется важность формирования инвестиционного климата в городе и создание благоприятных условий для предпринимательства.

В-пятых, неотъемлемой частью стратегии социально-экономического развития города является его институциональное, правовое обеспечение. Оно создается в границах общего институционального пространства региона, но предполагает дополнительные меры институционального характера в масштабах города.

Наряду с эффективными мерами в налогообложении и в поддержке предпринимательских инициатив, которые разрабатываются и осуществляются при взаимодействии местных органов власти с региональными объединениями промышленников и предпринимателей, немалую роль играет поддержка инноваций путем производственной пропаганды, информации о лучшем опыте, о хозяйственных достижениях через местную печать, радио и телевидение.

В-шестых, как свидетельствует мировой опыт, инновационные процессы возникают вначале в отдельных звеньях экономики, а затем распространяются более широко. При разработке стратегии социально-экономического развития города важно выявить местные точки зарождения инновационных процессов для всемерной их поддержки наличными ресурсами.

В-седьмых, в рыночной экономике вмешательство государства, органов власти в экономическую жизнь ограничено самостоятельностью хозяйствующих субъектов, и перспектива заключается в освобождении властных органов от избыточных для экономики и социального развития функций [5, с.68].

Это означает, что стратегическое планирование имеет не директивный, а индикативный характер, опирается на частные интересы фирм, частных собственников в получении прибыли и других выгод. Главная цель - создание условий для эффективного и стратегически ориентированного социально-рыночного хозяйства.

Список использованных источников

Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 307 с.

Блануца В. И. Контрастность границ между российскими регионами по траекториям достижения национальных целей развития // Вестник Забайкальского государственного университета. 2023. Т. 29, № 1. С. 63-73.

Мусатова И. В. Формирование стратегии социально-экономического развития региона // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. Т. 11-3, № 62. – С. 136-142.

Парфенова К. В., Баранова О. А. Роль территорий опережающего развития в контексте институционального анализа экономико-географического положения Забайкальского края // Вестник Забайкальского государственного университета. 2021. Т. 27, № 1. С. 112-121.

Губеев Амир Ильдарович

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»,
г. Москва

ОЦЕНКА КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ДАННЫМ ЕЕ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РОССИЙСКИХ БАНКОВ

Аннотация. В статье рассматриваются подходы российских банков к оценке кредитоспособности организаций на основе анализа их финансовой отчетности. Раскрыты основные методики, применяемые банками, выделены ключевые показатели финансового состояния, влияющие на принятие решения о выдаче кредита. Также рассмотрены современные требования регулятора в области оценки рисков при кредитовании юридических лиц.

Ключевые слова: кредитоспособность, финансовая отчетность, анализ финансовых коэффициентов, банковские риски, кредитный анализ.

Gubeev Amir Ildarovich

Master's degree student of the «Moscow International Academy», Moscow

ASSESSMENT OF AN ORGANIZATION'S CREDITWORTHINESS BASED ON ITS FINANCIAL STATEMENTS FROM THE PERSPECTIVE OF RUSSIAN BANKS

Abstract. The article considers the approaches of Russian banks to assessing the creditworthiness of organizations based on the analysis of their financial statements. The main methods used by banks are disclosed, the key indicators of financial condition influencing the decision to grant a loan are highlighted. The article also considers modern requirements of the regulator in the field of risk assessment in lending to legal entities.

Keywords: creditworthiness, financial statements, analysis of financial ratios, banking risks, credit analysis.

Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что современные экономические условия требуют от банков взвешенного подхода к принятию решений о кредитовании. Оценка кредитоспособности заемщиков на основе анализа их финансовой отчетности позволяет минимизировать кредитные риски и повысить надежность кредитного портфеля. В условиях нестабильной внешней среды, санкционного давления и роста волатильности рынков, тщательная проверка платежеспособности контрагентов становится особенно важной. Основой банковского анализа кредитоспособности являются методики оценки финансового состояния заемщика, разработанные в соответствии с рекомендациями Банка России, международными стандартами финансовой отчетности (МСФО) и внутренними политиками банковских учреждений. Существенное влияние на

подходы российских банков оказывают требования Положения Банка России № 590-П «О порядке формирования резервов на возможные потери по ссудам», а также стандарты корпоративного управления и риск-менеджмента.

Процесс оценки включает несколько последовательных этапов:

Предварительный анализ

Проверяется комплектность предоставленной отчетности, сопоставимость данных за несколько отчетных периодов, проводится первичная оценка динамики основных финансовых показателей.

Глубокий финансовый анализ

Проводится расчет ключевых коэффициентов ликвидности, рентабельности, финансовой устойчивости и деловой активности. Оценивается структура активов и обязательств, качество дебиторской задолженности, динамика выручки и прибыли.

Качественный анализ

Анализируются нематериальные факторы: структура собственности, деловая репутация руководства, наличие судебных споров, отраслевые риски.

Прогнозирование платежеспособности

Составляются прогнозные модели на основе сценарного анализа. Рассматривается способность заемщика обслуживать долг в различных экономических условиях.

Заключение о кредитоспособности

На основании собранной информации заемщику присваивается внутренний рейтинг, определяются условия кредитования (сумма, срок, ставка, обеспечение).

Финансовые коэффициенты, применяемые в анализе:

Банки используют следующие группы показателей:

Ликвидность:

- Коэффициент текущей ликвидности ($> 1,5$);
- Быстрая ликвидность ($> 1,0$);
- Абсолютная ликвидность ($> 0,2$).

Финансовая устойчивость:

- Коэффициент автономии ($> 0,5$);
- Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (> 0).
- Рентабельность:
- Рентабельность продаж ($> 5\%$);
- Рентабельность активов ($> 3\%$);
- Рентабельность собственного капитала ($> 10\%$).

Деловая активность:

- Оборачиваемость дебиторской задолженности (< 60 дней);
- Оборачиваемость запасов (< 90 дней);
- Коэффициент оборачиваемости активов ($> 1,5$).

Также в расчет берутся показатели долговой нагрузки, такие как Debt/EBITDA и отношение долга к капиталу (Debt/Equity).

Качественные аспекты оценки

Финансовая отчетность не всегда отражает реальное положение дел в организации. Поэтому банки уделяют внимание:

- структуре акционеров;
- корпоративному управлению;
- диверсификации бизнеса;
- зависимости от ключевых клиентов и поставщиков;
- судебным разбирательствам;
- наличию лицензий и разрешений на основной вид деятельности.

Качественная оценка может значительно скорректировать выводы, сделанные на основе формальных финансовых показателей.

Банк России в последние годы усиливает требования к процессам оценки заемщиков. В 2023 году вступили в силу изменения, требующие от банков обязательной проверки устойчивости бизнес-модели клиента, наличия планов по преодолению кризисных ситуаций, устойчивости к ESG-рискам.

Среди новых тенденций:

- Рост роли стресс-тестирования заемщиков;
- Внедрение автоматизированных систем скоринговой оценки;
- Повышение значимости факторов устойчивого развития (ESG-оценка).

Современная банковская практика показывает, что оценка кредитоспособности заемщика должна носить не только формальный, но и стратегический характер. Банки все чаще рассматривают заемщика не как отдельную хозяйственную единицу, а как часть более широкой экономической среды, в которой его деятельность может быть подвержена системным рискам. Особенно это актуально для предприятий, работающих в высококонкурентных или высокорискованных отраслях экономики.

Анализ перспектив развития отрасли, конкурентного положения заемщика, его инновационного потенциала и способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям становится важнейшей частью кредитного анализа. При этом большое значение приобретают не только текущие финансовые результаты, но и способность менеджмента компании оперативно реагировать на вызовы внешней среды, изменять бизнес-модель, инвестировать в устойчивое развитие и формировать эффективные финансовые стратегии.

Банки вынуждены переосмысливать традиционные подходы к оценке рисков, уделяя больше внимания стресс-тестированию, разработке альтернативных сценариев и глубокому анализу операционных процессов заемщика.

Типичные ошибки при анализе отчетности

На практике встречаются следующие ошибки:

- Формальный расчет коэффициентов без учета реального состояния бизнеса;
- Игнорирование сезонных колебаний деятельности;
- Недооценка рисков связанных компаний и поручительств;
- Отсутствие анализа кэш-флоу заемщика.

Во избежание ошибок требуется всесторонний подход к анализу, включающий как количественную, так и качественную оценку.

Оценка кредитоспособности организаций по данным финансовой отчетности является неотъемлемой частью кредитного процесса российских банков. В условиях высокой неопределенности внешней среды и роста числа дефолтов эффективная система анализа заемщиков становится важным элементом управления кредитными рисками.

Только комплексный подход, сочетающий анализ финансовых показателей и качественную оценку бизнеса заемщика, позволяет банкам своевременно выявлять потенциальные риски и принимать обоснованные решения о выдаче кредитов. Совершенствование методик оценки, автоматизация процессов и адаптация к новым требованиям регулятора становятся залогом устойчивости банковской системы в долгосрочной перспективе.

Список использованных источников

1. Иванов В.В. Управление финансовыми рисками в современных условиях. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 256 с.
2. Ромас, В.В., Винделович, Н.В. Кредитная линия: сущность, виды и особенности / В.В. Ромас, Н.В. Винделович // Форум молодых ученых. - 2019. - № 4. - С. 907-912..
3. Чепсина, А.В. Сравнительная оценка кредитования юридических лиц в коммерческом банке / А.В. Чепсина // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. - 2019. - № 4. - С. 115-123.
4. Лаврушин, О.И. Деньги, кредит, банки: Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп./ О.И. Лаврушин - М.: Финансы и статистика, 2012. - 464 с..
5. Журнал «Финансы». Управление финансовыми рисками. – № 4, 2022. – С. 45-58.
6. URL: <http://www.finmanagement.ru> (дата обращения: 27.04.2025).
7. Alessi, Christopher, The Credit Rating Controversy. Campaign 2012 / С. Alessi - Council on Foreign Relations, 2013. - 24-36 p.

Донскова В.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Аннотация. В статье отражается важность процесса модернизации системы образования. Также в статье описываются правовые нормы в рамках закона об образовании. Приводятся принципы управления образованием, формы законности.

Ключевые слова: правовые нормы, модернизация, система образования, принципы.

Donskova V.A.

Master's degree student of Moscow International Academy, Moscow

CONCEPT AND PRINCIPLES OF EDUCATION MANAGEMENT

Abstract. The article reflects the importance of the process of modernization of the education system. The article also describes the legal norms within the framework of the law on education. The principles of education management, forms of legality are given.

Keywords: legal norms, modernization, education system, principles.

На сегодняшний день для государства является наиболее важной проблемой осуществление модернизации системы образования, которая является фундаментом российского образовательного процесса. Развитие региональной и муниципальной системы образования, способной обеспечить образовательные потребности общества и государства, своей спецификой является шагом в развитии российского общества, а также достижения определенного уровня развития населения страны в целом [1, с.105].

Образование, получаемое каждым гражданином, является своего рода следствием социального заказа государства и общества и служит целям укрепления национальной интеллектуальной мощи страны. Социальный заказ является стратегическим ориентиром государственной политики в области образования. От уровня образования напрямую зависит успех развития государства.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», образование определяется как целенаправленный процесс обучения и воспитания.

Система образования в России основана на многих принципах, которые определяют учебные планы, уровень успеваемости, координацию образовательных учреждений и отделов. В последние годы эти принципы значительно изменились. Государственный характер российской системы образования означает, что в стране проводится единая государственная политика в области образования, закрепленная в Законе об образовании.

Управления образовательной деятельностью позволяет выделить ряд принципов, которые должны основываться на разнообразной, долгосрочной перестройке всех связей в управлении образовательной организацией, базируясь на определенных принципах.

Принципы управления образованием представляют в своем сочетании систему. К элементам такой системы следует отнести конкретные требования к законодателям, правоприменителям и гражданам. Любой принцип неразрывно связан с назначением судопроизводства и входит в него как его составная часть [2, с.122].

Принципы государственной политики в области образования базируются на конституционных нормах, являются основными для подготовки правовых актов и для реализации в ряде образовательных учреждений страны. Так, исследователями выделяются наиболее важные принципы системы управления образованием:

- принцип гуманизации, основанный на необходимости обеспечения гармоничного роста человека, повышенном внимании к жизненно важным показателям, причинам поведения человека как величайшей ценности общества;
- принцип демократизации, который создает условия для развития деятельности, инициатив, творчества учителей и студентов и широкого участия людей в управлении образованием;
- принцип интеграции, основанный на единстве всех образовательных сил в обществе, единстве школьной культуры, семьи, людей, культуры и средств массовой информации [3, с.23].

По разъяснениям Верховного Суда РФ, к принципам международного права относятся такие нормы международного законодательства, которые признаются и принимаются международным сообществом, и какое-либо отклонение от них является недопустимым. В качестве примера можно привести принцип всеобщего уважения прав человека, а также принцип гуманизма. Указанные принципы считаются общеправовыми, которые обладают наднациональным характером, и положены в основу всей правовой системы. В системе управления образованием важное значение отводится общеправовому принципу - законности.

Рассмотрим понятие законности, исследуемое в научной литературе.

Категория законности, по мнению Л. А. Алексеева, обозначает, что правоприменителю запрещается по своему усмотрению добавлять или домысливать какие-либо положения закона. В случае нарушения законных предписаний поведение признается неправомерным, и влечет грубейшее нарушение принципа законности для любого субъекта правоотношений [4, с.13].

Исходя из данной позиции, следует, что значение принципа законности определяется в виде определенного режима, и характеризуется соотношением правомерных и противоправных поступков человека. В структуре правонарушений законность характеризуется качественными и количественными изменениями.

Существует еще одна позиция о понятии принципа законности, которая заключается в том, что под ним понимают степень соблюдения правовых предписаний со стороны участников правоотношений [5, с.80].

Иными словами, значение законности определяется ее действием на важнейшие сферы жизнедеятельности общества посредством внесения соответствующей гармонии, и способствует обеспечению справедливой дифференциации интересов не только членов общества, но и государства.

Следовательно, позиции авторов в рассмотрении понятия законности отталкиваются от строгого, неуклонного соблюдения, исполнения норм права всеми

Законность выражается в следующих формах:

- Во-первых, в принципе (требовании) соблюдения правового предписания, обращенного к субъектам общественных отношений.
- Во-вторых, методе реализации государственной (политической) власти, посредством которой отражается деятельность государства, базируясь на нормах права.
- В-третьих, с помощью законности отражается состояние общественной и государственной жизни, где особая роль отводится взаимоотношениям, складывающимся между субъектами правоотношений, с требованием соблюдения правомерного поведения.

Указанная позиция подчеркивает особенности законности в способности отражения необходимости правового регулирования общественных отношений. Законность является своеобразным ориентиром, или идеей, которая способствует соблюдению баланса интересов государства. Значение же законности соответствует отражению уровня соблюдения и исполнения правовых норм всеми участниками правоотношений, чем образуется особый режим общественной жизни.

С реализацией принципа законности связывают предоставление гарантий, которые определяются в виде взаимосвязанной системой экономической, политической, нравственной и этической стороны жизни общества и государства.

Интеграция принципа законности определяется в направлении линии поведения субъектов, которыми исполняются их права и обязанности, а также деятельности государственных органов, со стороны которых осуществляется обеспечение формирования особенностей защиты прав от различных посягательств.

Под законностью понимается основной принцип правоотношений общества и государства, который базируется на соблюдении правовых предписаний всеми участниками правоотношений. Государством гарантируется соблюдение принципа законности, посредством предоставления различного рода гарантий, в числе которых выступает право на защиту. Было установлено, что с помощью законности отражается состояние общественной и государственной жизни, где особая роль отводится взаимоотношениям, складывающимся между субъектами правоотношений, с требованием соблюдения правомерного поведения. Указанная позиция подчеркивает особенности законности в способности отражения необходимости правового регулирования общественных отношений. В данном аспекте законность является своеобразным ориентиром, или идеей, которая способствует соблюдению баланса интересов государства. Значение же законности в данном случае также соответствует отражению уровня соблюдения и исполнения правовых норм всеми участниками правоотношений, чем образуется особый режим общественной жизни.

В случае нарушения гарантий и предписаний законности возникает возможность привлечения виновного лица к ответственности. Правонарушителем не учитываются общественные интересы, как известно, нарушается закон, то есть нарушается определенная юридическая обязанность и злоупотребление правом. Государством устанавливаются границы противоправности и мера ответственности. Государство выносит свой вердикт после оценки всех комплексов объективных и субъективных факторов.

Система управления в сфере образования включает в себя: осуществление стратегического планирования, принятие и реализацию государственных программ, мониторинг, информационное и методическое обеспечение, независимую оценку качества образования, подготовку и повышение квалификации работников, поэтому при моделировании данной обширной информации использование многофункциональных информационных систем оправданно.

Управление системой образования осуществляется на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения и носит государственно-общественный характер.

Согласно Закону об образовании, одним из принципов, на котором основывается государственная политика в области образования, является «единство федерального культурного и образовательного пространства. Защита и развитие системой образования национальных культур, региональных культурных традиций и особенностей в условиях многонационального государства».

В соответствии с Законом об образовании и государственной программой Российской Федерации «Развитие образования», принцип регионализации является одним из важнейших направлений ее развития. Название данного принципа получило свое значение через соотношение с понятием «регион» - «часть страны, представляющая собой целостную социально-экономическую систему, обладающая общностью экономической, политической и духовной жизни, общим историческим прошлым, культурным и социальным своеобразием. Регион - это пространство, в котором происходит социализация человека, формирование, сохранение и трансляция норм образа жизни, сохранение и развитие (или наоборот) природных и культурных богатств».

Обеспечение единого образовательного пространства предполагает, что главной целью деятельности региональной системы образования является, прежде всего, создание всех необходимых условий для усвоения учащимися федеральных стандартов образования и выполнения Закона об образовании. Региональный компонент образования должен обогатить содержание образовательного процесса, максимально приблизить его к условиям жизни и деятельности населения, проживающего на территории области.

Таким образом, комплекс общеправовых и специальных принципов позволяет органам власти обеспечить реализацию гарантий, прав и свобод человека и гражданина в сфере образования. Кроме того, принципы создают условия для динамичного и поступательного развития сферы образования с учетом защиты прав и интересов участников образовательных отношений и определяют механизм реализации указанных прав и свобод.

Список использованных источников

Винник А.Е. Оценка эффективности управления системой высшего образования // Вестник Астраханского государственного технического университета. Сер.: Экономика. 2020. № 1. С. 101-106.

Рукавишников С. М. Механизм административно-правового регулирования в сфере высшего образования // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2021. № 6 (143). С. 120-125.

Свечникова В.В., Шауро И.Г. Нормативное регулирование и методическое обеспечение дошкольного образования в советский период // Вопросы экономики и права. 2020. № 142. С. 20-24.

Щукина Т.В. Забайкалов А. П., Зуева В.В. Деятельность Минобразования в формировании новых институтов технологического суверенитета в промышленности: Архипелаг и НТИ // Вопросы экономики и права. 2022. № 171. С. 11-14.

Щукина Т.В., Мазеин А.В. Формы управленческой деятельности в современной системе государственного управления: новые форматы и правовое регулирование // Вестник Академии права и управления. 2021. № 4 (65). С. 74-82.

Ефимов М.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье отражается сущность мотивации труда персонала. Рассматриваются научные взгляды наших ученых относительно мотивации персонала. Также в статье описываются потребности, возникающие у персонала предприятия, основные теории мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, персонал, теории, ученые, потребности.

Ефимов М.В.,

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL WORK

Abstract. The article reflects the essence of personnel motivation. The scientific views of our scientists regarding personnel motivation are considered. The article also describes the needs that arise among the enterprise personnel, the main theories of personnel motivation.

Keywords: motivation, personnel, theories, scientists, needs.

Социально-экономические преобразования, происходящие в России, оказывают существенное влияние на содержание внутрифирменных социально-трудовых отношений. По-новому определяется в них роль и место работника. Об этом же свидетельствует активное обращение экономической науки к проблеме человеческого фактора. Возрастает понимание роли в производстве личностных качеств работника, влияния его поведения на организационную среду и результаты деятельности. Бесперспективной становится политика организации, ориентированная на «оптимальное подключение» человека к технике. Всё чаще звучит тезис о необходимости организации внутрифирменных систем мотивации труда с позиций творческого раскрытия в труде потенциала работника [1, с.106].

В теории и практике управления трудом накоплен огромный опыт по вопросу мотивации работников, стимулирования продуктивной деятельности. На сегодняшний день специалисты сделали вывод, что значительно увеличить эффективность работы сотрудников организации можно на основании разработки и внедрения эффективной системы мотивации.

Необходимо заметить, что в системе взглядов отечественных авторов весомая роль в объяснении поведения традиционно отводилась внешним, социальным условиям и недостаточное внимание уделялось анализу внутренних механизмов мотивации. Роль мотивационной системы была принижена. Её организация представлялась достаточно простой. Это является прямым следствием влияния

принципов формационного подхода на позиции отечественных исследователей. В соответствии с ним, как писал А.Я. Кибанов, из учения о категориях выпадает человек. Он, очевидно, идёт только как носитель общественных отношений, как человек он - нигде.

Такое положение неприемлемо в экономической теории, но ещё более обострённо его переживают прикладные дисциплины, напрямую имеющие дело с человеком, функционирующие на стыке технологии и человеческого фактора. Вместе с тем, в последнее время в работах многих авторов признаётся сложность мотивационной системы человека. Предпринимаются попытки её углублённого анализа [2, с.112].

Осмыслением сущности потребности и её роли в развитии отдельного индивида и общества занимались многие философы сотни и тысячи лет назад: Гераклит, Аристотель, Гольбах, Маркс К. и другие. Однако несмотря на то, что, будучи столь долгое время предметом изучения, понятие «потребность» трактуется по-разному.

Некоторые авторы придерживаются точки зрения, что потребности - объективные, независимые, присущие каждому из нас, другие связывают их только с эмоциональным состоянием, состоянием напряжённости. В некоторых моделях потребность отождествляется с мотивом, в других - со стимулом.

Разнообразие существующих потребностей явилось причиной создания множества их классификаций. Основное их различие - в подборе критериев и признаков. Анализ публикаций показал, что из более двух десятков классификаций можно выделить наиболее широко распространённые классификации потребностей по следующим признакам:

1. Индивидуально-физиологическому (физиологические, психологические, интеллектуальные и др.);
2. Общественно-функциональному:
 - материальные (денежные и неденежные);
 - духовные (моральные, социально-политические, эстетические);
 - комплексные;
3. Субъектному (индивидуальные, групповые, коллективные);
4. По степени настоятельности (жизненные, необходимые (насущные), обычные, второстепенные и др. [3, с.109].

Необходимо заметить, что «сами по себе потребности не являются причиной действия. Они способны лишь направлять и регулировать деятельность. До определённой поры, находясь в невозбуждённом состоянии, потребности вызывают лишь своеобразную поисковую активность. На этой стадии внимание людей направлено на внешние условия, их оценку».

Заключительной стадией собственно мотивации является «выработка мотива - конечного результата данного процесса, определяющего готовность личности совершить трудовой процесс с той или иной отдачей. Кроме потребностей в процессе мотивации участвуют такие факторы трудового поведения как ценностные ориентации, убеждения, взгляды, интересы и т.д.

Мотив - это некий внутренний двигатель, который заставляет человека

совершать определенные действия. До тех пор, пока потребность не удовлетворена, человек стремится достичь этой цели. Когда потребность реализована, уровень активности человека замедляется или прекращается вовсе, до того момента, когда потребность вновь не актуализируется.

В некоторых источниках «под мотивом понимается определенный процесс перехода от потребностей к благу, ее удовлетворяющему, путем собственной деятельности индивида». Многообразие определений учеными определения «мотив» подтверждает наше мнение о том, что «мотивация труда - это сложное и многоплановое явление, требующее многостороннего изучения.

Приведенные определения понятий довольно противоречивы. В отношении понятия «мотив», мы разделяем мнение авторов, которые считают, что мотив поведения социальной системы - это осознание потребности, формулировка цели и программы её достижения, позволяющие начать определённую деятельность по удовлетворению конкретной актуальной в данной ситуации потребности».

В результате анализа подобных публикаций понятие «мотивация труда» можно определить следующим образом: как управленческий процесс, то есть создание такого комплекса мотивов объекта управления, который обеспечивает его поведение в соответствии с поставленной субъектом управления целью.

Можно сказать, что мотивация занимает центральное место в системе управления предприятием. Основные функции мотивации труда заключаются в том, что они в форме побудительных мотивов к наиболее эффективному труду оказывают непосредственное влияние на сотрудников компании.

Описанные выше формы мотивации настраивают работу руководителя, повышают эффективность всей системы управления персоналом организации. Сущность мотивации заключается в том, чтобы правильно делегировать сотруднику права и обязанности, и проконтролировать выполнение работы сотрудника компании с уже имеющимися у него правами и обязанностями.

В целом можно говорить о «наличии единого подхода к определению мотивации труда как процесса, направленного на формирование мотивов поведения, побуждающих к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Поведение людей и производительность в решающей степени зависят от существования какой-либо формы мотивации, в связи с чем перейдем к рассмотрению некоторых общих теорий мотивации труда, прежде чем перейти к специфике мотивации в условиях публичного сектора» [4, с.67].

Общие теории в основном включают, во-первых, теории, основанные на процессах, и, во-вторых, теории, основанные на содержании.

Прежде всего, более подробно разберем процессно-ориентированные теории. Одной из основанных на процессах теорий является теория ожидания, разработанная Врумом в 1964 году. Данная теория пытается объяснить, почему индивиды рационально выбирают для выполнения или невыполнения конкретные виды поведения, основанные на ожидании либо удовольствия, либо боли, вызванной данным решением.

Более конкретно, теория заключается в том, что люди мотивированы, если они считают, что их усилия и производительность положительно связаны, что

производительность позволит им достичь награды, которая удовлетворяет данную потребность, и что желание удовлетворить указанную потребность является настолько выраженным, что усилия считаются целесообразными.

Другой процессный подход рассмотрен теорией постановки целей, разработанный Локом и Латамом в 1991 году. Теория установления целей как теория мотивации предполагает, что цели являются непосредственными регуляторами поведения человека. Основным утверждением этой теории является то, что люди отличаются в их уровнях мотивации и их результатах так же, как они отличаются в отношении целей, которые они преследуют. Соответственно, цели, которые должны быть поставлены руководством, должны быть тщательно продуманы.

Юнг и Ритц отмечают, что теория постановки целей была исследована в различных условиях сектора оказания медицинских услуг, что явно свидетельствует о том, что медицинские организации, как правило, имеют несколько, часто конкурирующих, противоречивых и двусмысленных целей.

Довольно часто это обусловлено отсутствием показателей прибыли, конфликтом между ценностями (например, сохранение и разработка природных ресурсов), политическим вмешательством или конкурирующими требованиями нескольких заинтересованных групп. Таким образом, такие целевые характеристики в медицинском секторе могут быть причиной трудностей, как с точки зрения мотивации работников, так и с точки зрения измерения производительности. Теория справедливости, сформулированная Адамсом в 1965 году, является третьей теорией, основанной на процессах, которая фокусируется на межличностном аспекте распределения вознаграждений.

Предполагается, что сотрудники стремятся к справедливости в отношении усилий, которые они прилагают для работодателя, и вознаграждений, которые они получают взамен, и что эта оценка справедливости основана на сравнении с другими лицами в пределах либо вне организации. Эта теория постулирует, что люди рассматривают справедливость или честность как важный аспект, который, когда он присутствует, способствует их мотивации к работе.

Необходимо обратить внимание на теории, основанные на содержании. Переходя к теориям, основанным на содержании, ранний, но последовательно выдающийся подход - это иерархия потребностей Маслоу, которая различает пять основных потребностей, которые ранжированы на основе их важности для выживания человека.

В этой теории появление мотивации для удовлетворения потребности, которая является менее важной для выживания, расположенной в верхней части иерархии, маловероятна, если не будут удовлетворены все более базовые потребности, классифицированные ниже. Вместо этого мотивация преимущественно сосредоточена на потребности самого низкого ранга, которые все еще не удовлетворены.

ERG-теория (Existence, Relatedness, Growth) (Alderfer, 1969) использует классификацию потребностей, аналогичную подходу Маслоу. Основной категорией являются «потребности существования», такие как голод, жажда, безопасность.

Вторая категория связана с такими потребностями, как социальная вовлеченность, семья и социальное признание. Наконец, третья категория состоит из потребностей роста, таких как стремление к самореализации, потребность в творчестве и работе над значимыми задачами.

Одной из наиболее важных теорий, основанных на внешне-внутренней структуре мотивации, является теория самоопределения (SDT), выдвинутая в 2002 году Деси и Райаном, которые ставят в основу человеческие потребности в автономии, компетентности и взаимосвязанности. На самом деле, SDT представляет собой набор из шести связанных теорий, самая популярная из которых - теория органической интеграции.

Таким образом, теории мотивации активно развиваются и дополняются с течением времени благодаря высокому уровню заинтересованности научного сообщества данной проблематикой. В исследовании были рассмотрены основные теории мотивации, актуальные на данный момент. В частности, были рассмотрены теории, относящиеся к группам содержательных процессуальных теорий мотивации, с целью выявления, какие потребности и мотивы направляют поведение людей, какие факторы могут оказывать влияние на деятельность человека, и что стимулирует человека к приложению больших усилий при выполнении тех или иных задач.

Список использованных источников

Бабосов, Е. М. Управление персоналом промышленного предприятия : учебное пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, О. В. Линкевич. – Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. – 204 с.

Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 390 с.

Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учебник / Н. П. Беляцкий. – Минск : Вышэйшая школа, 2023. – 463 с.

Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М.И. Бухалков. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 191 с.

Зверев А.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность местного самоуправления в двух аспектах. Также в статье описываются направления и механизмы взаимодействия в рамках муниципального управления. Приводятся правовые нормы из закона относительно принципов организации местного самоуправления в РФ.

Ключевые слова: муниципальное управление, механизмы, правовые нормы.

Zverev A.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

ORGANIZATIONAL ASPECTS OF FUNCTIONING OF MUNICIPAL GOVERNMENT

Abstract. The article reflects the essence of local government in two aspects. The article also describes the directions and mechanisms of interaction within the framework of municipal government. Legal norms from the law on the principles of organizing local government in the Russian Federation are given.

Keywords: municipal government, mechanisms, legal norms.

Местное самоуправление является важнейшим элементом любого демократического государства, обеспечивающего необходимый баланс государственных и местных интересов [1, с.250].

Понятие местного самоуправления можно раскрывать в двух основных аспектах.

Местное самоуправление – это право граждан, местного сообщества на самостоятельное управление местными делами.

Местное самоуправление – одна из основ конституционного строя, самостоятельная форма организации публичной власти в нашей стране.

Наиболее значительным представляется второй аспект. Местное самоуправление во всех развитых странах признается и закрепляется в качестве института, который играет важную роль в жизни государства.

Как первичный уровень самоорганизации населения и публичной власти местное самоуправление – база формирования целей государственного управления.

Несоответствие целей государственного управления целям общества – условие возникновения хаоса. Местное самоуправление – не только сфера непосредственного или через своих представителей участия населения в управлении местными делами и государством, но также и сфера конечной

реализации государственных решений и проявления их эффективности [2, с.70].

Существенно важна роль местного самоуправления в формировании и развитии гражданского общества. Все гражданские права и массовые виды активности, различные внесударственные проявления общественной жизни людей зарождаются и, в конечном счете, реализуются в местных сообществах, образующих базу гражданского общества.

Единство трехуровневой организации публичной власти и системы управления: федерального, регионального и местного самоуправления – основное условие обеспечения управляемости государством и обществом.

Направления и механизмы взаимодействия:

- обеспечение государством развития полноценного, эффективно действующего местного самоуправления, как фундамента народовластия, создание необходимых политических, нормативно-правовых, организационных, финансово-экономических условий;
- обеспечение единства местного самоуправления с системой государственной власти и управления, его ответственности перед государством и населением территории.

В институциональном аспекте внимание фокусируется на местном самоуправлении как социальном институте, в рамках которого население непосредственно или через создаваемые им органы участвует в решении вопросов местного значения.

Речь идет об исторически сложившейся форме организации и регулирования общественной жизни, обеспечивающей выполнение жизненно важных для общества функций и включающей совокупность определенных связей, норм и ролей, которые на практике проявляются в деятельности органов местного самоуправления, должностных лиц местного самоуправления, добровольных объединений граждан формального и неформального характера [3, с.140].

В функциональном аспекте акцентируется внимание на ролях, выполняемых местным самоуправлением как субъектом социальной системы в ее организации как целого, в достижении целей и удовлетворении потребностей индивидов и их групп.

В социальном же аспекте главным является вопрос о субъекте местного самоуправления. Речь здесь в первую очередь должна идти о проблемах формирования социальной базы местного самоуправления, считая идеалом таковой всех жителей конкретного муниципального образования, реализующих право на участие в решении вопросов местного значения или, по крайней мере, ориентированных на это [4, с.118].

Федеральный закон от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» относит к полномочиям органов местного самоуправления принятие и организацию выполнения планов и программ комплексного социально-экономического развития муниципального образования.

К вопросам местного значения муниципальных образований разных типов закон относит планирование застройки территорий, установление правил

землепользования и застройки, территориальное зонирование земель, контроль за использованием земель, экологический контроль и другие функции, необходимые для реализации планов и программ комплексного социально-экономического развития [5, с.68].

Однако само понятие «комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования» Федеральным законом не определено.

Список использованных источников

Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 307 с.

Блануца В. И. Контрастность границ между российскими регионами по траекториям достижения национальных целей развития // Вестник Забайкальского государственного университета. 2023. Т. 29, № 1. С. 63-73.

Мусатова И. В. Формирование стратегии социально-экономического развития региона // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. Т. 11-3, № 62. – С. 136-142.

Парфенова К. В., Баранова О. А. Роль территорий опережающего развития в контексте институционального анализа экономико-географического положения Забайкальского края // Вестник Забайкальского государственного университета. 2021. Т. 27, № 1. С. 112-121.

Плотников С. Н., Труханович Д. С. Основные показатели, применяемые для оценки устойчивости бюджета муниципального образования // Контентус. 2020. № 5. С. 63-70.

Золотарев И.Э.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСНЫХ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность процесса управления социально-экономическим развитием территории. Также в статье описываются отдельные государственные полномочия, осуществляемые органами местного самоуправления (делегированные полномочия), подразделяются на 3 группы. Приводятся два правила защиты интересов муниципалитетов в рамках делегирования полномочий.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, полномочия, делегирование.

Zolotarev I.E

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

DEVELOPMENT OF COMPREHENSIVE PROGRAMS FOR SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

Abstract. The article reflects the essence of the powers of local government bodies. The article also describes individual state powers exercised by local government bodies (delegated powers), divided into 3 groups. Two rules for protecting the interests of municipalities within the framework of delegation of powers are given.

Keywords: local government bodies, powers, delegation.

Управление комплексным социально-экономическим развитием территории – это регулирование состояния территории поселения за счет взаимно согласованных проектов и программ его развития во всех сферах жизнедеятельности [1]. На территории Российской Федерации выделяют различные типы муниципальных образований, к числу которых относятся городские поселения, сельские поселения, муниципальные районы, городские округа, внутригородские территории городов федерального значения. Выделение типов муниципальных образований обусловлено спецификой их размещения, заселения и назначения. Как правило, выделение муниципальных образований обусловлено наличием совместных интересов проживающего на его территории населения.

Территория муниципальных образований в первую очередь характеризуется географическими и хозяйственными факторами, оказывающими влияние на организацию муниципальных образований. Особенности географической организации муниципальных образований Географическая организация муниципальных образований находится под воздействием множества разнообразных факторов.

Совместной интересы населения муниципального образования формируются под воздействием размеров территории и природных условий [2].

К примеру, огромный район на территории субъекта Российской Федерации может занимать несколько сотен километров, но при этом на его территории может быть расположено лишь несколько поселений, расстояния между которыми настолько большие, что не позволяют формироваться совместным интересам населения данных поселений. При этом компактно расположенные поселения могут быть тесно связаны друг с другом, что обуславливает наличие совместных интересов. В связи с этим при организации муниципальных образований с географической точки зрения учитываются такие факторы как территориальная близость поселений, наличие возможности совместного использования ресурсов, предоставляемых данной территорией [3, с.55].

Развитие экономики той или иной территории напрямую зависит от инвестиционной деятельности. Вложения направляются на восстановление инфраструктуры, ее развитие. Производственные мощности, научно-технический уровень, расширение территорий - все это зависит от количества инвестиций. Это часть экономической политики, которая может быть реализована на разных уровнях: муниципальном, региональном или федеральном.

Частные вложения также оказывают влияние, инвесторы могут преследовать определенные цели или выполнять какие-либо конкретные задачи. Общие правила инвестиционной деятельности контролируются органами местного самоуправления [4, с.56].

С целью разработки планов и программ развития анализ социально-экономического положения муниципального образования обычно проводится за предшествующий трехлетний период по нескольким направлениям.

Направления анализа социально-экономического положения муниципального образования:

- демографическая ситуация - рождаемость, смертность, продолжительность жизни, состояние здоровья, миграция;
- природные ресурсы территории - наличие, возможности и эффективность их использования;
- социальная сфера - состояние образования, здравоохранения, культуры, науки, занятость, уровень преступности;
- уровень жизни населения - среднедушевые доходы, заработная плата, прожиточный минимум, потребительская корзина;
- финансы - состояние бюджета, налоговый потенциал территории, финансовое положение основных градообразующих предприятий;
- производство продукции - общие объемы, отраслевая структура, динамика;
- инвестиции - объемы, тенденции, ввод жилья и других объектов;
- потребительский рынок - объемы услуг торговли, общественного питания, бытового обслуживания;
- жилищно-коммунальный и транспортный комплекс - объем услуг, динамика цен и тарифов и др.;

- экологическая ситуация - объемы вредных выбросов, реализация природоохранных мероприятий [5, с.96].

В критерии оценки процессов социально-экономического развития входит несколько параметров.

Во-первых, это увеличение объемов производства (сельского хозяйства, промышленности, производства продукции предпринимателями).

Во-вторых, это уровень вовлеченности местного населения в процессы производства. Здесь оценивается уровень вовлеченности местного населения в экономику конкретной территории.

В-третьих, это повышение уровня жизни (зароботная плата, пособия, льготы и пенсии с привязкой к среднестатистическим данным за прошлые периоды).

В-четвертых, это показатели рационального использования земель (определение соотношения между свободными и занятыми землями).

Любая деятельность, осуществляемая в муниципальном управлении, направлена на улучшение жизнедеятельности населения, поэтому необходимо уметь оценивать эффективность решений местного значения. Общую эффективность муниципального управления сложно оценить каким-либо одним показателем.

Необходимо понимать, что эффективность определяется взаимодействием различных факторов: человеческих, природных, социально-экономических, экологических и других, которые оказывают влияние на принятие управленческих решений.

Привлечение иностранных инвестиций и передовых зарубежных технологий в региональном разрезе, требует разработку долгосрочной стратегии комплексного развития регионов. В то же время целесообразно учитывать следующие направления обоснования стратегии комплексного развития регионов:

- анализ экономических и социальных процессов с целью повышения эффективности управления развитием региона. На этом этапе анализируется уровень экономического и социального развития, достигнутый в регионе;
- обоснование стратегии комплексного социально-экономического развития региона, основанная на выборе способов регулирования ее развития;
- разработка концепции комплексного развития регионов и выбора методов регулирования развития территорий через государственные и рыночные механизмы;
- прогнозирование роста региональных финансовых ресурсов; искать пути расширения и укрепления доходов бюджета;
- выявление новых источников пополнения доходов бюджета, привлечение дополнительных средств от предпринимательства, иностранных инвесторов и внебюджетных фондов на основе различных форм собственности.

Разработка комплексных программ социально-экономического развития региона должна основываться на определенных принципах. Эти принципы в контексте региональной экономической науки могут включать:

- осуществимость мер государственной поддержки социально-экономического развития региона;
- сбор и направление ресурсов на приоритетные направления регионального развития;

- открытость контроля и упорядоченности установленных действий;
- эффективность механизма поддержки;
- координация деятельности национальных и местных органов власти.

Основной целью разработки и реализации региональных программ социально-экономического развития является содействие сбалансированному и рациональному развитию экономики региона путем эффективного использования ее природно-экономического потенциала и привлечения внешних ресурсов. Ни одна отрасль не может рассматриваться изолированно, вне связи с другими отраслями, без учета общей экономической ситуации в стране.

Поэтому при разработке региональных программ особое внимание следует уделять следующим целям:

- общая оценка социально-экономической ситуации в регионе, определить тенденции, проблемы и ресурсы для экономического роста;
- анализ количественных и качественных уровней использования местных полезных ископаемых, земельных, водных и трудовых ресурсов в регионе;
- разработка стратегий и тактик социально-экономического развития региона;
- выявление инвестиционного климата в регионе, более активное привлечение иностранных инвесторов, местных предпринимателей, населения и ресурсов для развития основных отраслей экономики;
- выявление конкретных путей создания новых экспортно-ориентированных производств на основе эффективного использования местного сельского хозяйства и минерального сырья;
- разработка механизма социальной защиты населения и обеспечения эффективной занятости населения;
- создание конкурентной среды и полноценной рыночной инфраструктуры среди субъектов хозяйствования;
- повышение самообеспеченности региона продуктами питания и другими потребительскими товарами;
- создание благоприятных условий для ускоренного социально-экономического развития сельских территорий. Для этого целесообразно предусмотреть налоговые льготы для региона;
- расширение доли регионального валового продукта в ВВП страны за счет всесторонней поддержки и стимулирования малого бизнеса и частного предпринимательства, расширения внешнеэкономической деятельности каждого города и района, оптимизации экспорта, импорта и дальнейшего совершенствования деятельности предприятий с иностранными инвестициями, создание новых совместных предприятий. Для разработки программы социально-экономического развития регионов необходимо прежде всего оценить социально-экономическую ситуацию в регионе.

Для комплексного социально-экономического развития региона необходимо определить основные направления реализации региональных программ развития. Программа должна включать в себя основные направления и показатели будущего экономического и социального развития региона, городов и районов. Акцент

делается на эффективное использование новых рабочих мест, природных, финансовых, трудовых ресурсов и производственных мощностей труда.

Эти направления должны отражать:

Экономически жизнеспособные сектора и отрасли, которые будут определены на основе перспективных потребностей региона и расширения возможностей межрегионального обмена. В дальнейшем прогнозируются экономические показатели развития отрасли, изменения в отраслевой структуре, объемы экспортоориентированной и импортозамещающей продукции. В то же время особое внимание уделяется технологическому и организационному обновлению существующих предприятий. Для этого будет углубляться специализация производства, будут развиваться относительно небольшие предприятия. Эти предприятия используют местные минеральные и сельскохозяйственные ресурсы.

Обоснование необходимости строительства новых предприятий в регионе, реконструкции существующих предприятий, изменения их квалификации; расчеты будут сделаны для привлечения дополнительных средств на крупные объекты.

Рост сельскохозяйственного производства, темпы, изменения в структуре посевных площадей, а также объем сельскохозяйственного производства. Также определяются пути и источники повышения урожайности, продуктивности животноводства. Планируется внедрение новых технологий.

Создание полного цикла переработки сырья, сельскохозяйственной продукции в регионе, точек хранения и реализации сельскохозяйственной продукции, внедрение новых технологий, форм и методов управления путем создания совместных предприятий с иностранными инвестициями.

Обоснование перспектив развития транспортных систем и коммуникаций для создания благоприятных условий размещения производительных сил и использования природных ресурсов.

Поддержка малого бизнеса и частного предпринимательства, увеличение их доли в экономике, развитие рыночной инфраструктуры с целью решения проблем создания класса собственников.

Определены сферы, параметры развития внешнеэкономической деятельности. В то же время целесообразно уделять особое внимание совершенствованию структуры внешней торговли и развитию предприятий с иностранными инвестициями с учетом местных сырьевых ресурсов.

Программа также включает меры по защите окружающей среды, производству экологически чистой продукции, а также обучению, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Список использованных источников

Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Федеральный закон от 02 марта 2007 года 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Гаджиев А.Ш., Гаджидадаева М.С. Перспективы развития местного самоуправления в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 8. - С. 52—56.

Агаева М.Ж., Ямчук Е.В. Местное самоуправление: актуальные вопросы и перспективы развития // Муниципальная академия. - 2023. - № 2. - С. 54—58.

Саркарова Д.С., Меджидов Ш.М. Местное самоуправление как элемент механизма публичной власти в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 6. - С. 95—98.

Илинов Д.Д.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

МЕСТО ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье отражается сущность мотивации труда персонала. Рассматриваются научные взгляды наших ученых относительно мотивации персонала. Также в статье описываются потребности, возникающие у персонала предприятия, основные теории мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, персонал, теории, ученые, потребности.

Ilyinov D.D.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PLACE OF SELECTION AND HIRING OF PERSONNEL IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article reflects the essence of personnel motivation. The scientific views of our scientists regarding personnel motivation are considered. The article also describes the needs that arise among the enterprise personnel, the main theories of personnel motivation.

Keywords: motivation, personnel, theories, scientists, needs.

Найм новых работников представляет собой одну из центральных функций управления и одновременно является первоначальным этапом в процессе управления персоналом. Основной задачей при найме сотрудников является удовлетворение потребности фирмы в персонале.

На сегодняшний день, многие компании сталкиваются с необходимостью привлечения дополнительного персонала на временной основе.

Причинами могут послужить:

- ограничения по найму постоянного персонала;
- необходимость в привлечении дополнительных сотрудников для выполнения специальных проектов;
- необходимость в замене временно отсутствующего персонала (на время отпуска, болезни, декрета постоянных сотрудников);
- влияние сезонности на производственные процессы;
- стремление снизить риски, связанные с наймом низкоквалифицированных и не ключевых сотрудников; отсутствие внутренних кадров.

В литературных источниках по кадрам и управлению персоналом существуют дифференцированные подходы к толкованию определения подбора персонала.

Рассмотрим некоторые из них в таблице 1.

В целом, анализируя высказывания авторов, сделаем следующие выводы: высказывания синхронны в том, что выбор персонала - это поиск кандидата, который максимально будет соответствовать конкретной должности.

Таблица 1 - Интерпретация современных авторов понятия «подбор»

Автор	Понятие
Беляцкий Н.П.	Подбор является основной «сущностью» процесса найма
Шекшня С.В.	Привлечение сотрудников через систему объявлений, другими словами, их поиск на рынке труда с целью формирования предварительного набора кандидатов
Одегов Ю.	Формирование базы профессиональных кандидатов для следующего выбора преимущественно адаптированных сотрудников к заявленной должности.
Шапиро С.А.	Подбор персонала - комплекс последовательных мер, способствующих полному и комплексному изучению кандидатов, направленных на выявление уровня соответствия сотрудника для конкретной должности.
Бовыкин В.Б.	Методика определения ведущего кандидата на вакансию, существующей в организации
Курбатова М.Б.	Ротация качеств сотрудника, с точки зрения профессиональных и личностных характеристик, для выявления уровня синхронизации в определенных видах деятельности.
Пономарева Н.Г.	Определение соответствия критериев кандидата и профессиональных характеристик определенной должности. Рассматривается система набора, продвижения по службе или ротации

Первоочередная функция в системе управления персоналом - качественный подбор персонала. В процессе отбора оцениваются следующие комплексы качеств, как профессиональный комплекс, деловой, психологический и моральный. Их качественная оценка помогает организации своевременно и с полной отдачей решить круг поставленных задач.

Существуют два типа отбора:

- первичный;
- вторичный.

Первичный отбор характеризуется принятием сотрудников на вакантную должность путем свободного трудоустройства.

Вторичный отбор предусматривает наличие на предприятии трудового резерва,

который, в свою очередь, желает или стремится и обладает достаточными компетентными характеристиками для того, чтобы занять вакантную должность.

Организационная поддержка - это совокупность действий, которые выполняются одновременно или последовательно на разных этапах работы. Они преследуют цель сократить время и повысить качество подбора персонала.

Кадровое обеспечение направленно на привлечение конкретных экспертов для разных этапов отбора персонала (рисунок 1) [1, с.166]:

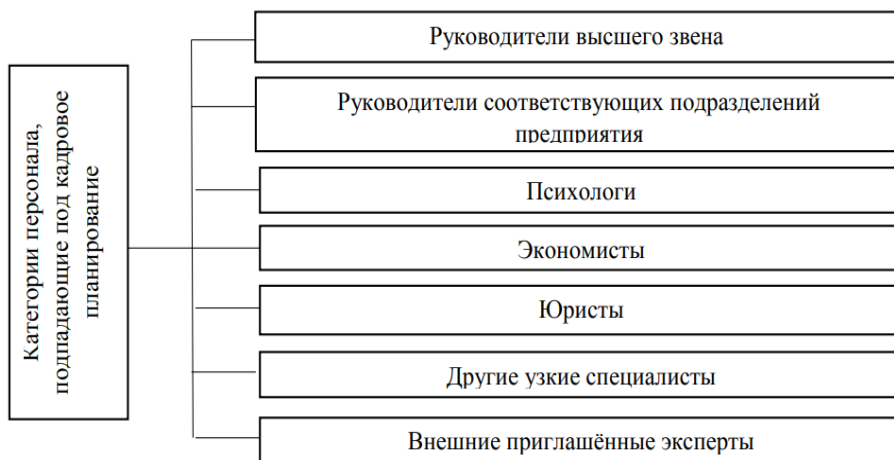


Рисунок 1 - Категории сотрудников, подвергающиеся кадровому планированию.

Материально-техническое обеспечение - это финансовая поддержка мероприятий и обеспечение процесса отбора оргтехники. Программное обеспечение используется для автоматизации рутинных процедур выбора. Отбор новых сотрудников осуществляется с особой тщательностью и ответственностью, потому что ошибки, допущенные при выборе нового человека для выполнения функций, предусмотренных в должности, обойдутся компании очень дорого.

Процедура отбора работников на вакансию включает в себя серию последовательно реализованных блоков. Каждый блок имеет свою цель, методы, схему действий, конкретного исполнителя, инструменты [2, с.154]. Общий контроль и ответственность за качество процедуры отбора возлагается на лицо или службу, выполняющую функции управления персоналом в компании. В качестве основных блоков процедуры отбора сотрудников можно выделить следующие:

- определение вакантной должности;
- определение перечня требований к кандидату;
- объявление о вакансии, поиск кандидатов;
- отбор кандидатов;
- принятие решения о трудоустройстве.

При отборе и найме персонала, организация несет высокие финансовые затраты, которые есть возможность снизить для повышения показателей конкурен-

тоспособности предприятия. Повышение эффективности работы системы персонала просто необходимо начинать с оптимизации системы набора сотрудников, чтобы снизить текучесть кадров, повысить заинтересованность персонала в сотрудничестве, в совместном решении различных общих вопросов по повышению эффективности производства, что приведет к объединению интересов, повышению ценности организации в глазах работника и будет способствовать повышению профессиональных качеств.

Цель подбора персонала:

- подбор кандидатов, наиболее соответствующих должности;
- минимизация экономических затрат по найму;
- минимизация временных затрат по найму.

Отбор персонала - это система конкретных действий по сбору информации о кандидатах, обладающих определенными качествами, способствующими решению конкретных целей, поставленных организацией.

Таким образом, подбор персонала - это поиск, оценка и трудоустройство людей, которые хотят и умеют работать, обладают необходимой компетенцией и разделяют ценности компании. Эффективность компании связана с подбором качественного персонала. Важны не только профессиональные навыки, но и морально-этические качества (честность, верность, совесть, ответственность). Профессиональные навыки достаточно четко определены в ходе собеседований, специальных тестов, упражнений, а также документированы (сертификаты, категории). Испытательный срок стал почти необходимым средством признания профессиональных навыков и качеств. В то же время честность и лояльность гораздо сложнее определить.

Выбор подходящего кандидата может повысить производительность, прибыль компании и повысить лояльность сотрудников. Неправильный выбор обычно приводит к высокой текучести кадров или недостаточной компетентности персонала. Подбор персонала начинается с описания вакансии и ее анализа на адекватность текущей ситуации на рынке и в компании, в которой работает. Затем начинается фаза поиска кандидатов.

На этапе оценки требований к должности проводится анализ должностных инструкций и других нормативных документов, а также пожеланий руководства относительно качеств, способностей и знаний предполагаемого сотрудника. Сбор и синтез данных. Основными исполнителями этого этапа являются руководители отдельных отделов, которые представляют отборочным работникам информацию о вакансиях и их пожеланиях. Те, кто участвует в отборе, сопоставляют данные, полученные от менеджеров, с нормативными документами, имеющимися в компании.

На этом этапе сотрудники, занимающиеся подбором персонала, сталкиваются с задачей анализа данных и составления общего обзора требований к должности, на которую необходимо выбрать сотрудника. Эти требования должны учитывать все детали, описанные в различных документах компании, а также непосредственные цели и задачи, которые компания встречает на данном этапе, особенно кадровую политику, рабочую силу и отношения, сложившиеся в ней. Все это должно быть подробно описано в требованиях к работе.

На втором этапе на основе сформулированных требований к работе разрабатывается набор требований к кандидату. Как правило, в этот процесс вовлечены разные компании. Этот комплекс должен включать в себя полный набор различных профессиональных, медицинских и психологических требований к работникам.

На основании анализа должностных инструкций и других нормативных документов, характера работы, характеристик оплаты труда и условий труда, а также предварительно проанализированного рынка труда для данной должности, определяется перечень желательных морально-психологических, личностно-профессионально-деловых качеств кандидатов и формулируются требования к кандидатам.

Эффективное решение проблемы отбора персонала требует разработки научно обоснованных моделей работы для сотрудников и служащих, которые обеспечивают подбор, оценку и размещение персонала на уникальной методологической основе. На практике часто используются упрощенные модели рабочих мест. В то же время для подбора качественного персонала используются полные модели.

Основываясь на модели рабочих мест, решение проблемы занятости включает в себя разделы [3, с.87]:

- разработка концепции рабочих моделей для сотрудников;
- методология полной оценки сотрудника на основе характеристики конкретного рабочего места, в центрах оценки с участием экспертов;
- технология работы с персоналом в компаниях и организациях (аттестация персонала, планирование карьеры, обучение и переподготовка персонала).

Методы поиска используются активные и пассивные. Активные методы чаще всего применимы тогда, когда спрос на специалистов или работников, на рынке занятости, выше предложения. Такое трудоустройство чаще всего делается в специализированных учебных заведениях, чтобы превзойти конкурентов и предложить работу наиболее способным ученикам, студентам с высоким потенциалом и без стереотипов, сложившихся на предыдущих работах.

Конечно, такие кандидаты имеют небольшой практический опыт и должны многому научиться, но их требования о компенсации и других стимулах также невелики. Кроме того, с таким кандидатом можно заключить долгосрочный контракт, который будет полезен для компании, что позволит «культивировать» специалистов и использовать результаты их работы в течение длительного времени после трудоустройства [4, с.92].

Пассивный способ удовлетворения кадровых потребностей сводится к информации о наличии вакансий посредством публикаций в СМИ и специальных публикаций. Пассивные способы удовлетворения кадровых потребностей включают в себя:

Объявление их вакансий с помощью рекламы на специальных стендах и рекламных щитах, рекламы в средствах для массового читателя, специальных публикациях, Интернете и т. д.

Пассивный способ трудоустройства - это ожидание кандидатов после рекламной кампании, а также случайных кандидатов, которые претендуют на работу самостоятельно.

Поиск осуществляется так долго, пока не будет осуществлен подбор достаточного количества кандидатов, или пока не будет найден единственный идеал, которого добивалась организация и который «не имеет равных», и он согласится работать на этой должности, на конкретных условиях. Если кандидат на данную вакансию не единственный, то организация должна провести мероприятия по оценке и отбору кандидата из кандидатов на конкурсную позицию.

Список использованных источников

Бабосов, Е. М. Управление персоналом промышленного предприятия : учебное пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, О. В. Линкевич. – Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. – 204 с.

Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 390 с.

Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учебник / Н. П. Беляцкий. – Минск : Вышэйшая школа, 2023. – 463 с.

Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М.И. Бухалков. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 191 с.

Исмаилов А.Ф. оглы
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СУЩНОСТЬ И МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье отражается *сущность адаптации персонала на предприятии*. Рассматриваются взгляды ряда ученых относительно адаптации персонала на предприятии. Также в статье описываются задачи относительно адаптации персонала предприятия.

Ключевые слова: адаптация, персонал, потребности, новый сотрудник.

Ismailov A.F. oglu.
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE ESSENCE AND METHODS OF PERSONNEL ADAPTATION

Abstract. The article reflects the essence of personnel adaptation at the enterprise. The views of a number of scientists regarding the adaptation of personnel at the enterprise are considered. The article also describes the tasks regarding the adaptation of the enterprise personnel.

Keywords: adaptation, personnel, needs, new employee.

Термин «адаптация» появился во второй половине XVIII в., благодаря немецкому физиологу Г. Ауберту, который использовал его для того чтобы охарактеризовать явления, связанных с приспособлением органов чувств человека. Эти явления выражались в повышении либо понижении чувствительности как ответная реакция на действия раздражителя.

Его идеи положили начало исследованиям проблемы адаптации, которая в дальнейшем стала использоваться не только в теории эволюции и биологии, но и в других науках, как, включая физиологию, психологию и социологию.

Российский ученый-физиолог И.П. Павлов считал адаптацию важной составляющей развития общества. По его мнению, «правильно понятая идея о приспособлении или целесообразности представляет собой неисчерпаемый источник для различных научных гипотез, служит постоянной научной темой, дает могучий толчок к дальнейшему изучению вопросов о сущности жизненных явлений».

Представители необихевиоризма, среди которых можно выделить Г. Айзенка, предложили рассматривать адаптацию как «потребности человека и требования окружающей среды абсолютно удовлетворены, состояние гармонии между человеком и окружающей средой», а также как «процесс, благодаря которому и достигается состояние гармонии» [1, с.152].

Доктор экономических наук, профессор Д.А. Аширов рассматривает адаптацию как «взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда».

По мнению доктора экономических наук В.Р. Веснина адаптацией персонала является «процесс приспособления нового сотрудника к содержанию и условиям труда, социальной среде». Он считает, что в «рамках этого процесса новый работник знакомится с членами трудового коллектива и новой для себя ситуацией, принятыми в организации нормами и правилами поведения, приспосабливается к условиям внешней и внутренней среды организации. Результатом адаптации является отождествление личных интересов работника с целями организации».

Российские исследователи Б.Л. Еремин и Т.Ю. Базаров дают следующее определение адаптации «процесс изменения сотрудника при знакомстве с деятельностью и организацией, трансформация собственного поведения согласно требованиям среды». По мнению исследователей, обязательным результатом успешной адаптации должно быть изменение поведения нового члена коллектива под новые условия осуществления трудовой деятельности.

Российский ученый Е.П. Егоршин определяет адаптацию как «процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации». При этом, адаптацию работника он рассматривает как «приспособление индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу». По мнению российского исследователя И.В. Грошева адаптацию следует трактовать как «процесс вхождения новых сотрудников в рабочую среду» [2, с.109].

Для любой организации важно чтобы адаптации нового сотрудника прошла не только успешно, но и быстро, а для этого необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить повышение результатов работы нового сотрудника. Выполнить эту задачу можно путем использования эффективных методов адаптации, например, наставничество в совокупности с использованием IT-технологий, позволяющих повысить их результативность;
- обеспечить рост эффективности функционирования организации, в части работы с персоналом, например, путем использования передовых методов и технологий, в том числе в сфере адаптации;
- свести к минимуму риск увольнения нового сотрудника. Для выполнения этой задачи необходимо обеспечить формирования благоприятного психологического климата в коллективе, помощь и поддержку новому сотруднику со стороны не только наставника и руководителя, но и других членов коллектива;
- обеспечить удовлетворенность сотрудника выполняемой работой. Для этого необходимо заинтересовать работника, сделав процесс адаптации не только комфортным, но и интересным, а также использовать меры материального и нематериального стимулирования.

Известный российский специалист в области юридической психологии, доктор психологических наук, профессор В.Н. Смирнов считает, что основная цель адаптации заключается в том, чтобы новый сотрудник максимально быстро и комфортно приспособился к новым условиям работы.

Основным правовым актом, призванным регулировать отношения между работниками и работодателями, является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ). Однако в ТК РФ отсутствуют положения, регулирующие процесс адаптации, а также отсутствует ее определение.

Однако в статье 5 ТК РФ указано, что «трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права». Следовательно, для регулирования трудовых отношений, связанных с адаптацией персонала в организации необходимо разрабатывать и утверждать локальные правовые акты. В статье 8 ТК РФ такие акты определяются, как «акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в установленном порядке и в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами».

При этом локальные нормативные акты могут быть обязательными и необязательными. Обязательные локальные нормативные акты указаны в положениях ТК РФ, например, штатное расписание организации (ст. 57 ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ), график предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ), локальные акты, определяющие вопросы оплаты труда (ст. 123 ТК РФ), а также локальные акты, определяющие порядок и условия работы с персональными данными сотрудников организации (ст. 86 ТК РФ).

Положения об адаптации персонала или о наставничестве не являются обязательными для организации и принимаются по усмотрению ее руководителя. В Положении определен порядок осуществления наставничества, а также критерии выбора наставника. Также в этом документе установлены сроки осуществления наставничества и методика оценки его результатов.

В каждой организации используются свои методы для адаптации новых сотрудников, что определяется спецификой должности, особенностями организационной культуры и другими факторами. Однако существуют методы, которые могут использоваться в большей части организаций.

В России достаточно широкое распространение получил такой метод адаптации, как наставничество. Этот метод широко использовался еще в советское время и по сегодняшний день остается популярным. Популярность этого метода объясняется его эффективностью, а также тем, что он не требует серьезных затрат. Сущность этого метода заключается в том, что за новым сотрудником закрепляется наставник, который занимается его обучением непосредственно на рабочем месте (организовывает рабочий процесс, проводит инструктаж, оценивает результаты работы своего подопечного), а также помогает ему наладить отношения с другими сотрудниками [3, с.93].

Еще одним популярным методом адаптации является участие нового сотрудника в корпоративных мероприятиях, что позволяет познакомить нового сотрудника с коллективом в неформальной обстановке. Таким мероприятием может быть чаепитие или совместный обед.

Адаптационная беседа является простым, но полезным для новых сотрудников методом адаптации. Специалист по работе с персоналом периодически проводит беседы с новыми сотрудниками на актуальные темы. Такие беседы могут проводиться один раз в неделю в течение первых двух или трех месяцев работы. Темами таких бесед могут быть различные вопросы профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллегами и руководством, особенности системы поощрений и оплаты труда. Такие беседы позволяют выявить проблемы, с которыми сталкивается новый сотрудник, а также помочь ему справиться с ними.

Справочник нового сотрудника является достаточно удобным методом адаптации не только нового сотрудника, но и для специалистов по персоналу. При использовании этого метода издается справочник, в котором указываются дресс-код, этические нормы поведения в компании. Его раздают новым сотрудникам организации, что позволяет им ознакомиться с нормами и правилами организации самостоятельно, не прибегая к помощи специалистов по персоналу.

Также существуют относительно новые, но уже хорошо зарекомендовавшие себя методы, среди которых можно выделить баддинг (buddying) и шедуинг (shadowing).

Слово «buddy» в переводе с английского языка означает «приятель». Особенность метода баддинг заключается в том, что за новым сотрудником закрепляется не опытный специалист, а сотрудник, недавно работающий в организации.

Такой сотрудник может занимать такую же должность, как и новый сотрудник, и находится в той же возрастной категории. Один из сотрудников, имея немного больше опыта работы в организации, должен будет по-дружески подсказывать новому сотруднику, как действовать в той или иной ситуации, отвечая на любые его вопросы. Общение должно носить непринужденный характер, что позволит новому сотруднику чувствовать себя комфортнее, а, следовательно, он сможет быстрее адаптироваться на новом месте работы [4, с.59].

«Shadow» в переводе с английского языка означает «тень». Сущность этого метода заключается в том, что новый сотрудник должен стать «тенью» более опытного сотрудника. Новому сотруднику необходимо наблюдать за работой более опытного работника и повторять его приемы на практике. Преимуществом этого метода является то, что наставнику не нужно тратить время на обучение сотрудника, он просто должен выполнять свою работу. Новый сотрудник, следуя за опытным работником, и, наблюдая за ним, обучается новой работе. Этот метод зачастую оказывается эффективнее множества разъяснений.

В заключение можно сделать вывод о том, что адаптацией персонала является процесс приспособления работника к новым условиям труда. Одним из наиболее популярных и эффективных методов адаптации является наставничество, которое позволяет помочь новому сотруднику в относительно короткие сроки и с минимальными затратами адаптироваться на новом месте работы.

Существуют и новые, не менее эффективные методы адаптации такие, как баддинг и шедуинг, которые являются разновидностью наставничества. Для обе-

спечения успешной адаптации нового сотрудника в организации можно комбинировать рассмотренные выше методы.

Список использованных источников

Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 217 с.

Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2023. – 288 с.

Зорина, О. О. Управление персоналом: право и экономика : монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. – Москва : Юстицинформ, 2021. – 181 с.

Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 313 с.

Кадиева А.К.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРИБЫЛИ

Аннотация. В статье отражается сущность процесса управления финансовыми результатами. Рассматриваются виды прибыли предприятия. Также в статье описываются три модели эффективности функционирования предприятия.

Ключевые слова: финансовые результаты, управление, виды прибыли, эффективность.

Kadieva A.K.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE CONCEPT OF FINANCIAL RESULTS AND PROFIT FORMATION

Abstract. The article reflects the essence of the process of managing financial results. The types of enterprise profit are considered. The article also describes three models of the enterprise's functioning efficiency.

Key words: financial results, management, types of profit, efficiency.

Управление финансовыми результатами представляет собой совокупность действий, связанных с принятием решения по планированию, распределению и использованию финансовых результатов предприятия.

Управление финансовыми результатами включает:

- анализ составляющих финансового результата;
- формирование финансового результата;
- распределение финансового результата;
- контроль за потреблением финансового результата;
- оценку финансового результата;
- координация действий, направленных на согласование отдельных составляющих финансового результата.

С точки зрения Г.В. Савицкой величина финансового результата определяется не только суммой прибыли, но и уровнем рентабельности, который показывает эффективность такой прибыли, а прибыль – является частью чистого дохода, получаемый предприятием непосредственно после реализации продукции [1, с.99].

Конечный финансовый результат предприятия складывается из:

а) финансового результата основного вида деятельности (от продажи продукции, товаров, работ, услуг), за минусом причитающихся государству косвенных налогов и себестоимости;

б) финансового результата от прочих видов деятельности (прочие доходы прочие расходы, а также доходов от участия в других организациях и процентов к получению и к уплате);

в) доходы и расходы, относимые на уменьшение прибыли (налог на прибыль в т. ч. отложенные налоговые активы за минусом отложенных налоговых обязательств) [2, с.158].

Детальное изображение формирования финансового результат можно рассмотреть в «Отчете о финансовых результатах» годовой бухгалтерской отчетности. В данной форме мы видим формирование разных видов прибыли такие, как:

Валовая прибыль - это разность показателей «Выручка» и «Себестоимость продаж».

Прибыль от продаж рассчитывается как разность между валовой прибылью и суммой коммерческих и управленческих расходов. Характеризует абсолютную экономическую эффективность основной деятельности предприятия.

Прибыль до налогообложения - это финансовый результат от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия за отчетный период.

Чистая прибыль отчетного года определяется путем вычитания из прибыли до налогообложения текущего налога на прибыль и иных обязательных платежей (штрафов, пени по расчетам с бюджетом и др.), а также величины отложенных налоговых активов и прибавлением отложенных налоговых обязательств.

Дополнительная прибыль – это прибыль предприятия, полученная предприятием в результате реализации дополнительного объема продукции.

Показатель зависит от размеров затрат, которые требуются на увеличение объемов производства. Расчет необходим для определения оптимального количества выпускаемой продукции.

Дополнительную прибыль называют добавочной выручкой или маржинальной прибылью. Показатель рассчитывается с учетом продажи единицы продукции, при этом учитываются объемы выручки от реализации дополнительно произведенных товаров и издержки на их производство. Сверхплановое производство позволяет увеличивать прибыль компании до тех пор, пока доход от продажи дополнительного объема продукции превышает расходы на ее изготовление.

Маржинальная прибыль - разница между выручкой от продаж и переменными затратами на производство продукции. Показатель позволяет определить оптимальное количество выпускаемой продукции и конкретных товарных категорий, рентабельных для предприятия [3, с.80].

Чтобы преодолеть убыточности общей деятельности и отдельных направлений, необходимо исследовать причины их возникновения и разработать конкретные меры по их устранению.

Прибыль выполняет роль защитного механизма, который предохраняет организацию от угрозы банкротства, поскольку нестабильное состояние может возникнуть и в условиях прибыльной финансово-хозяйственной деятельности организации. Прибыльно работающая организация за счет образованных резервных фондов может повысить достаточно быстро долю собственных средств, укрепляя финансовую устойчивость и платежеспособность.

Прибыль также является источником погашения части обязательств организации: перед бюджетом, внебюджетными фондами, банками и другими предприятиями [4, с.92].

В настоящее время значительно возросла роль себестоимости как фактора формирования прибыли предприятия. Необходимость управления затратами обусловлено их прямым участием в формировании прибыли предприятия. В современных условиях управление затратами становится действенным, а зачастую чуть ли не единственным способом эффективного решения этой задачи. По мнению специалистов, эффективное управление затратами подразумевает:

- знание, где, когда и в каких объемах расходуются ресурсы;
- знание закономерностей поведения различных видов затрат;
- умение обеспечить максимально высокий уровень отдачи от использования ресурсов предприятия;
- организацию системы управления, ориентированной на постоянный контроль затрат и поиск резервов их эффективного снижения;
- сосредоточение на предупреждении роста затрат, а не на их учете;
- вовлечение в систему управления всех видов затрат;
- оперативность получения информации о затратах.

Кроме того, современная экономическая практика требует от предприятия установления четкой взаимосвязи между избранной предприятием стратегией конкуренции и существующей на нем системой управления затратами.

Целью любой оптимизации является повышение эффективности работы предприятия, а не просто снижение затрат. Понятие «эффективность затрат» неотделимо от рентабельности затрат. Для подготовки мероприятий по сокращению необходимо понять, каким образом формируются затраты по каждому направлению, как проектируют бизнес-процессы и что следует предпринять для снижения издержек. Для этого составляются планы мероприятий по сокращению затрат. В эти планы обычно включаются статьи затрат, которые необходимо снизить. При составлении плана на снижение затрат назначается ответственное лицо за его выполнение.

Повышение эффективности затрат также является одним из способов воздействия на прибыль и рентабельность. Можно выделить три модели эффективности:

- «чистое» снижение затрат - снижение издержек за счет избавления от непроизводительных затрат. Основная экономия идет за счет постоянных затрат;
- «интенсификация» затрат - происходит даже некоторое увеличение издержек, но при этом более существенно увеличивается и повышается выручка. Как правило, это происходит при внедрении нового оборудования, технологий, которые увеличивают производительность оборудования, а, следовательно, и выручку;
- «фиксация» затрат - когда при увеличении выручки затраты не увеличиваются. Как правило, это либо увеличение цены на продукцию, либо равноценное увеличение производительных затрат и снижение непроизводительных. У этих моделей есть как свои плюсы, так и недостатки.

Высокая экономическая эффективность мероприятий по оптимизации затрат доказывает актуальность их использования в качестве ключевого направления повышения прибыли и рентабельности. Следовательно, предложенные мероприятия являются оправданными и могут быть использованы руководством предприятия с целью повышения качества управления и финансового состояния российских предприятий.

Список использованных источников

Акулов, В. Б. Финансовый менеджмент : учебное пособие / В. Б. Акулов. – 7-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2024. – 264 с.

Архипов, А. П. Финансовый менеджмент страховых организаций : учебник для вузов / А. П. Архипов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 361 с.

Афоничкин, А. И. Финансовый менеджмент : учебник и практикум для вузов / А. И. Афоничкин, Л. И. Журова, Д. Г. Михаленко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 484 с.

Банкротство и финансовое оздоровление субъектов экономики : монография / А. Н. Ряховская [и др.] ; под редакцией А. Н. Ряховской. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 153 с.

Кадиева А.К.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

АНАЛИЗ ПРИБЫЛИ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность прибыли предприятия как одной из важнейших финансовых категорий. Рассматриваются финансовые коэффициенты рентабельности. Также в статье описываются основные функции прибыли предприятия.

Ключевые слова: прибыль, рентабельность, финансовый результат, функции.

Kadieva A.K.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PROFIT ANALYSIS AND DIRECTIONS FOR INCREASING IT

Abstract. The article reflects the essence of enterprise profit as one of the most important financial categories. Financial profitability ratios are considered. The article also describes the main functions of enterprise profit.

Keywords: profit, profitability, financial result, functions.

Прибыль - одна из важнейших финансовых категорий, отражающая результат финансово-хозяйственной деятельности предприятия, то есть его эффективность. Роль прибыли в полной мере отражает эффективность производства, объем и качество производимой продукции [1, с.147].

Общим критерием экономической эффективности производства является рентабельность. Она отражает использование материальных, трудовых и валютных ресурсов. Прибыльное предприятие - это компания, которая приносит доход. Поскольку приоритетом любого бизнеса является получение прибыли, то основной целью коэффициента является оценка доли выручки к инвестированному капиталу, которая была использована для получения этой выручки.

Под прибылью понимается совокупный доход, полученный предприятием за указанный период времени, а под рентабельностью - операционная эффективность предприятия. Это способность предприятия получать достаточную отдачу от капитала и работников, используемых в хозяйственной деятельности [2, с.135].

Анализ прибыльности - это ключ к пониманию того, на чем организации должны сосредоточиться в будущем. Расчёт рентабельности может быть использован для улучшения положения компании в будущем, путем определения того, какие виды деятельности выгодны для организации, а какие нет.

Коэффициенты рентабельности - это класс финансовых показателей, которые используются для оценки способности бизнеса генерировать прибыль относительно его выручки, операционных расходов, балансовых активов и

собственного капитала с течением времени, используя данные с определенного момента времени. Для большинства коэффициентов рентабельности наличие более высокого значения по сравнению с коэффициентом конкурента или по сравнению с тем же коэффициентом за предыдущий период указывает на то, что компания работает хорошо.

Организация считается прибыльной, если она покрывает все свои расходы и получает прибыль в результате продажи товаров или услуг. Расходы и прибыль обратно пропорциональны: уменьшение расходов приводит к соответствующему увеличению прибыли и наоборот. Снижение расходов обусловлено целым рядом факторов, способствующих повышению эффективности хозяйственной деятельности.

Это важнейший источник роста прибыли организации, соответственно, увеличение средств, выделяемых на расширение, техническое перевооружение производства, разработку и внедрение новых видов продукции, социальное обеспечение членов трудового коллектива и удовлетворение интересов собственника имущества. Кроме того, это дает возможность снизить цены, что является важнейшим условием успешной конкуренции на рынке.

Снижение цен позволяет компании привлекать больше клиентов, занимать большую долю рынка, вытесняя конкурентов и увеличивая общую прибыль за счет увеличения продаж. Также в таких условиях снижается потребность в оборотных средствах, что позволяет увеличить расходы на другие нужды предприятия.

В связи с этим целью экономии затрат и роста прибыли должен быть такой рост выручки, который опережает расходы структурных подразделений или предприятия в целом, что может быть достигнуто как за счет увеличения объемов продаж (реализации услуг), так и за счет изменения ассортимента реализуемой продукции и оказываемых услуг [3, с.88].

Для того, чтобы определить оптимальный метод для любой организации, важно учитывать специфику хозяйственной деятельности, то есть все факторы, влияющие на изменение показателя прибыли.

Факторы, влияющие на прибыль, могут классифицироваться по разным признакам. Так выделяют внешние и внутренние факторы. Внутренние факторы - это факторы, которые зависят от деятельности самой организации и характеризуют различные стороны работы данного коллектива. К внешним факторам относятся факторы, которые не зависят от деятельности самой организации, но некоторые из них могут оказывать существенное влияние на темпы роста прибыли и рентабельности производства.

В свою очередь внутренние факторы подразделяются на: производственные и внепроизводственные. Внепроизводственные факторы связаны в основном с коммерческой, природоохранной и другими аналогичными видами деятельности организации.

Производственные факторы отражают наличие и использование основных элементов производственного процесса, участвующих в формировании прибыли - это средства труда, предметы труда и сам труд [4, с.99].

По каждому из этих элементов выделяются группы экстенсивных факторов, отражающих объем производственных ресурсов, их использование по времени и интенсивных факторов, отражающих эффективность использования ресурсов или способствующих этому.

В процессе осуществления производственной деятельности организации, связанной с производством, реализацией продукции и получением прибыли, эти факторы находятся в тесной взаимосвязи и зависимости.

Таким образом, можно сделать вывод, что одни и те же элементы процесса производства, именно средства труда, предметы труда и труд, рассматриваются, с одной стороны, как основные первичные факторы увеличения объема продукции, а с другой - как основные первичные факторы, определяющие издержки производства. Основными функциями, которые выполняет прибыль предприятия, являются:

Оценочная. Она дает возможность дать оценку эффективности работы предприятия.

Распределительная. Ее сущность заключается в том, что прибыль предприятия является инструментом распределения доходов.

Стимулирующая. Ее сущность заключается в том, что прибыль используется как в интересах предприятия, так и в интересах его работников.

Бизнес-технологии приобретают все большее значение в развитых экономиках, где предприятия демонстрируют повышенную уверенность в своих перспективах и, таким образом, сосредоточены на увеличении своих доходов, а не на снижении своих издержек. Кроме того, растущая потребность в дальнейшем технологическом прогрессе и применении технологий в различных областях также будет способствовать росту этой отрасли.

Деятельность любого предприятия направлена на получение определенных результатов. Залогом успеха компании является хорошее финансовое состояние. Компании необходимо эффективно использовать ресурсы при хорошем финансовом состоянии, оперативно реагировать на обязательства, обладать достаточным количеством собственных средств для устранения высоких рисков и иметь положительные перспективы получения прибыли.

С помощью финансового анализа можно понять, насколько эффективным и рентабельным является текущее финансовое состояние. Целью данного анализа является установление «болевых точек» финансового механизма предприятия, прогнозирование на основе наблюдаемых тенденций возможного развития событий, выработка необходимых управленческих решений по снижению, предотвращению или устранению негативного воздействия.

Целью анализа коэффициента рентабельности является предоставление информации о способности бизнеса генерировать прибыль. Необратимые изменения в экономической, экологической, технологической и социальной сферах нашей жизни формируют сложную картину взаимодействия и влияния на конкретные предприятия. Чтобы выжить и развиваться, необходимо адаптироваться к динамично меняющимся условиям окружающей среды. Для этого важно принимать и реализовывать осознанные экономические решения.

Всегда существует проблема снижения издержек, то есть повышения долгосрочной и краткосрочной эффективности производства.

Для того чтобы максимизировать прибыль, в таблице 1 показаны несколько способов ее реализации.

Таблица 1 - Факторы роста прибыли

Пути реализации	Факторы максимизации прибыли					
	увеличение объемов	повышение цен продажи	снижение затрат	изменения структуры компании	увеличение разницы между ценой и стоимостью	увеличение объема услуг и прибыли
Предоставление новых услуг	-	-	+	+	+	+
Обновление и реконструкция программного обеспечения	+	+	-	+	-	-
Разработка стратегии развития компании	+	+	+	+	+	+

Важным направлением использования факторов увеличения прибыли является снижение себестоимости работ.

Для улучшения финансовых показателей компании необходимо принять следующие меры:

- систематически проводить анализ финансовой деятельности;
- разработать мероприятия по сокращению рабочего времени и организовать комфортные условия труда вне офиса (в период изоляции);
- обеспечить выполнение плана производственных показателей;
- усилить работу по привлечению сторонних заказов, провести маркетинговые исследования с целью привлечения дополнительных заказов;
- увеличить рост производительности труда.

На уровень прибыли компании существенное влияние оказывает динамика рыночного спроса. В то же время она определяется темпами роста граждан, уровнем доходов потребителей, а также величиной цен на продукцию. Продукция компании, пользующаяся быстро растущим спросом, имеет более высокий уровень рентабельности.

К факторам, обеспечивающим снижение себестоимости продаж, относятся использование передовых технологий, рост производительности труда, совершенствование использования программного обеспечения компании и оптимизация затрат на управление.

Для совершенствования организационной деятельности предприятия необходимо решить проблемы в функционировании системы управленческого учета, препятствующие повышению эффективности деятельности предприятия в целом.

Еще одним направлением снижения издержек и увеличения прибыли является создание условий для повышения производительности труда, сокращения потерь рабочего времени (устранение скрытой безработицы), формирование объективной экономической заинтересованности в росте прибыли для сотрудников, совершенствование существующей системы оплаты труда и материального стимулирования работников. В связи с этим особый интерес представляет система оплаты труда, основанная на участии работников в получении прибыли и создании оборотного имущества. Внедрение такой системы приведёт к повышению производительности труда в среднем на 10–15 % в течение двух лет. Это может быть достигнуто путем более тесной привязки сотрудников к результатам работы компании, развития чувства сопричастности и сопричастности, включения резервов мотивации собственника.

Таким образом, приоритетными направлениями экономической деятельности можно назвать совершенствование системы учета затрат компании. Основное внимание должно быть сосредоточено на крупномасштабных мерах по снижению издержек и обеспечению ликвидности. Это включает в себя сокращение рабочего времени и производства, сокращение заработной платы специалистов и менеджеров, а также увеличение сроков инвестирования.

Прибыль используется для финансирования деятельности по научно-техническому и социально-экономическому развитию предприятий, также для увеличения фонда оплаты труда своих работников. Прибыль также приобретает все большее значение в формировании бюджетных ресурсов, внебюджетных и благотворительных фондов. Основной целью управления прибылью является максимизация благосостояния собственников в текущем и будущем периодах.

Таким образом, выявлено, что прибыль является конечным финансовым результатом предприятия. Однако прибыль - очень сложная экономическая категория. Финансовый результат является оценочным показателем и выражает экономическую эффективность деятельности организации.

Рентабельность - это коэффициент, полученный как отношение прибыли к затратам, где в качестве прибыли может быть использована сумма чистой прибыли, прибыли от реализации продукции, а также прибыли от различных видов деятельности предприятия.

Список использованных источников

Боголюбов, В. С. Финансовый менеджмент в туризме и гостиничном хозяйстве : учебник для вузов / В. С. Боголюбов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 293 с.

Бородин, А. И. Финансовый менеджмент: методы и модели : учебное пособие / А. И. Бородин, И. Ю. Выгодчикова, Н. Н. Наточеева. – Москва : Дашков и К, 2022. – 303 с.

Воронина, М. В. Финансовый менеджмент : учебник / М. В. Воронина. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2023. – 384 с.

Вяткин, В. Н. Финансовые решения в управлении бизнесом : учебно-практическое пособие для вузов / В. Н. Вяткин, В. А. Гамза, Д. Д. Хэмптон. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 325 с.

Карбельская Яна Юрьевна
Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена актуальной в настоящее время теме выстраивания эффективного процесса мотивации, привлечения квалифицированных сотрудников и оптимального использования трудовых ресурсов в организации. Актуальность данной темы обусловлена усиливающейся конкуренцией организаций в привлечении к работе и удержанию высококвалифицированного персонала, который в современных реалиях является конкурентным преимуществом. Качество оказываемых организацией услуг напрямую связано с мотивацией и стимулированием персонала, т.к. они влияют на повышение эффективности работы предприятия. Отсутствие эффективного процесса мотивации может повлиять на объемы прибыли организации.

Ключевые слова: конкуренция, мотивация, высококвалифицированный персонал, управление, стимулирование.

Karabelskaya Yana Yr'evna
Master's degree student of the «Moscow
International Academy», Moscow

RESEARCH OF THE PROCESS OF MOTIVATION IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF AN ORGANIZATION

The article is devoted to the currently relevant topic of building an effective motivation process, attracting qualified employees and optimal use of labor resources in the organization. The relevance of this topic is due to the increasing competition of organizations in attracting and retaining highly qualified personnel, which in modern realities is a competitive advantage. The quality of services provided by an organization is directly related to the motivation and stimulation of personnel, because they influence the increase in the efficiency of the enterprise. The lack of an effective motivation process can affect the organization's profit margins.

Keywords: competition, motivation, highly qualified personnel, management, incentives.

Актуальность настоящего исследования соотносится с все возрастающей жесткой рыночной конкуренцией, характерной для современного общества. В данных реалиях привлечение к работе и удержание высококвалифицированного персонала становится необходимым и ведущим фактором, характеризующим успешную деятельность организации в условиях высокой конкуренции на рынке.

Основополагающими трудами теории мотивации являются научные труды известных авторов: А. Маслоу, Ф. Герцберга, Дж. С. Адамса, Л. Портера, Э. Лоулера, В. Врума и др.

Мотивация – совокупность внутренних стимулов отдельного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации [2].

Термин «мотивация» тесно связан с термином «мотивирование» – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов [3]. Также мотивирование можно охарактеризовать как систематическое воздействие различными мотивационными методами (материальными и нематериальными) на работников с целью изменения структуры ценностных ориентаций и интересов работника, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала [5].

Одну из основных проблем управления можно решить при помощи эффективного использования человеческих ресурсов и мотивации персонала. При отсутствии процесса мотивирования в организации велика вероятность, что сотрудники будут искать удовлетворение своих потребностей за ее пределами или не будут прилагать максимальные усилия при выполнении трудовых обязанностей.

Оптимальное использование ресурсов организации обуславливает ее успешную деятельность, а мотивационная система управления персоналом обеспечивает единство интересов организации в целом, и отдельных сотрудников в частности.

Одной из основных составляющих системы управления организацией является система мотивации персонала, стиль управления, методы и цели которой обуславливают стратегия и миссия организации. Корреляция нематериальных и материальных стимулов, поощрений и наказаний, а также практика управления и идеология влияют на характер идеологических основ организации. Для своевременного принятия управленческих решений, направленных на противостояние конкуренции, организации необходимо регулировать факторы, влияющие на удовлетворенность сотрудников их работой и мотивацию персонала.

Следовательно, основной задачей процесса мотивации в системе управления организации является предотвращение текучести персонала и объединение интересов организации и ее сотрудников.

Список использованных источников

Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.

Большой экономический словарь : 19000 терминов / [М. Ю. Агафонова и др.]; Под ред. А. Н. Азрилияна. - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Ин-т новой экономики, 1997. – 856 с.

Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.

Зайцева Т. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 394 с.

Зверева Е.В., Кислова О.А. Анализ использования мотивационных методов в системе управления персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 5-2 (87). – С. 10-12.

Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник / 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 695 с.

Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрифанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 524 с.

Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2019. 398 с. Кондратьев В.Н. Управление оборотными средствами предприятия // Экономика и социум. – 2018. - №3 (22). – С. 1-6.

Учаев Н. В., Гудина Н. А. Мотивация персонала как управленческая проблема // Экономика и социум. – 2021. – № 6 (49). – С. 232-237.

Щеглова Е. С., Елкина В. Н. Совершенствование системы мотивации персонала в организации // Экономика и социум. – 2021. – № 5-2 (84). – С. 147-153.

Комарова К.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность методологической основы анализа финансовых результатов деятельности предприятия. Рассматриваются основные задачи анализа финансовых результатов. Также в статье описывается классификация прибыли предприятия.

Ключевые слова: прибыль, анализ, финансовый результат, задачи.

Комарова К.А.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

METHODOLOGY FOR CONDUCTING AN ASSESSMENT OF THE FINANCIAL RESULTS OF AN ENTERPRISE

Abstract. The article reflects the essence of the methodological basis for analyzing the financial results of an enterprise. The main tasks of analyzing financial results are considered. The article also describes the classification of enterprise profits.

Keywords: profit, analysis, financial results, tasks.

Методологической основой анализа финансовых результатов является принятая для всех предприятий, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, модель их формирования и использования.

Основными задачами анализа финансовых результатов является:

- анализ и оценка уровня и динамики показателей прибыли;
- факторный анализ прибыли от продажи продукции (работ, услуг);
- анализ финансовых результатов от прочей деятельности;
- анализ и оценка использования чистой прибыли;
- анализ взаимосвязи затрат, объема производства (продаж) и прибыли;
- выявление резервов увеличения суммы прибыли и рентабельности [1, с.99].

Прибыль - одна из главных категорий системы экономики и главный показатель рентабельности предприятия.

Стоит обратить внимание на то, куда уходит прибыль предприятия:

- на обновление основного капитала;
- на обновление оборотного капитала;
- фондовые инвестиции;
- страховые средства.

Прибыль принято классифицировать по источникам получения.

Прибыль от финансовых операций:

- от долевого участия;
- от сдачи в аренду;
- от акций, облигаций, депозитов;
- от валютных операций.

Прибыль от продаж:

- от продаж основного товара;
- от продажи прочей продукции (товарно-материальных ценностей либо основных средств и активов).

По направлению исследования выделяют 2 способа анализа прибыли:

Анализ формирования прибыли. Исследуются все направления деятельности фирмы, в том числе учитываются инвестиции. Такой метод анализа позволяет получить информацию о возможных резервах компании.

Анализ расходования прибыли. Этот метод позволяет получить информацию о капитализации доходов, инвестициях в развитие, а также спрогнозировать будущее предприятия [2, с.187].

В зависимости от организации, которая проводит исследование:

Внутренний анализ. Проводится самой компанией. Плюсы: не нужно разглашать корпоративные тайны. Минусы: часто не удается избавиться от субъективного мнения, которое мешает трезвой оценке.

Внешний анализ. Проводится сторонней фирмой, банком, налоговой службой. Плюсы: объективная оценка прибыли. Минусы: нередко для этого нужно раскрыть все свои секреты, показать свою истинную рентабельность.

По масштабам выделяют:

- анализ всего предприятия;
- анализ конкретного отдела;
- анализ определенного товара.

По временным затратам и периодичности выделяют:

- Предварительный анализ. Он используется для составления планов.
- Оперативный. Применяется для оценки ситуации в настоящее время.
- Глубокий. Отличается от предыдущего варианта детальностью проработки.
- Систематический. Проводится регулярно, его задача - контроль рентабельности фирмы.

Цель анализа прибыли заключается в выявлении механизмов, которые формируют прибыль и меняют ее в большую или меньшую сторону. Это дает понимание того, где находятся резервы и как можно повысить рентабельность фирмы. Для достижения этих целей необходимо выполнить ряд задач:

Оценить, насколько деятельность фирмы и результаты ее работы соответствуют заявленному ранее плану и стратегии.

Необходимо изучить структуру прибыли, ее состав, а также долю каждого сегмента.

Особое внимание необходимо уделить факторам, которые влияют на получение прибыли и ее источники. При этом нужно учитывать даже самые незначительные обстоятельства. Анализу должны подвергаться не только количественные, но и качественные параметры прибыли.

Оценить то, как распределяется прибыль, по каким отраслям и в каких пропорциях.

Провести оценку резервов, которые могут повлиять на прибыль в настоящее время или в будущем.

Крайне важно четко соблюдать некоторые рекомендации при анализе прибыли. Необходимо всегда учитывать не только данный отчетный период, его необходимо соотносить с предыдущими отчетами. Нужно учитывать окупаемость активов и капитала. То есть надо рассчитывать, как вложение части прибыли подействовало на доходы и расходы. Влияние факторов второго порядка. При анализе экономист должен учитывать не только факторы, которые влияют на прибыль, но также обстоятельства, воздействующие на эти факторы. Нужно анализировать не только те действия, которые можно совершить для увеличения прибыли, но также оценить, насколько они выполнимы, как согласуются с реалиями бизнеса, какие ресурсы для этого потребуются, что может помешать реализации планов [3, с.117].

На основе полученных данных разрабатывается план действий, с помощью которого планируется увеличение прибыли предприятия. Важно отметить следующее: что на процесс формирования прибыли предприятия влияют не только его доходы, но и расходы, в том числе себестоимость производства продукции, себестоимость реализации продукции, а также размер налоговых исчислений, установленных налогово-фискальной политикой государства.

Также, на процесс формирования политики управления прибылью и рентабельностью предприятия влияют условия внутренней и внешней среды. Так, для многих организаций российской экономики является важным организация эффективной системы управления бизнес-процессами, от чего зависит производительность труда, размер себестоимости продукции и в целом, размер любых других коммерческих расходов фирмы.

Если анализировать факторы влияния внешней среды на процесс формирования прибыли и рентабельности предприятия, то важно отметить, что на сегодняшний день, в экономике России прослеживается период стагфляции, который включает в себя рост цен (инфляцию) и снижение темпов экономического роста [4, с.94].

Кроме того, среди негативно влияющих факторов внешней среды отмечают текущую ситуацию с уровнем жизни населения, что в свою очередь приводит к замедлению темпов роста личного потребления, что негативно сказывается на развитие предприятий любой отрасли экономики.

Исходя из такой ситуации и анализа экономической конъюнктуры рынков Российской Федерации, стоит отметить, что для любого предприятия нашей страны важным является разработка механизмов, направленных на совершенствование политики управления прибылью и рентабельностью организации, в том числе, за счет совершенствования принципов и аспектов хозяйственной деятельности.

К основным направлениям по решению проблем политики управления прибылью и рентабельностью на предприятии, можно отнести следующие мероприятия:

- усовершенствование оборудования и производственного процесса, с целью предотвращения низкого уровня рентабельности производства, связанного с высокой степенью износа основных фондов,
- увеличение объема производства, необходимое для снижения постоянных затрат по отношению к единице продукции,
- производство новой продукции с использованием научно-технологических и инновационных разработок,
- увеличение доли автоматизации в производстве и управлении им,
- снижение себестоимости продукции,
- совершенствование деятельности предприятия, направленной на продвижение продукции и увеличение объема сбыта, путем использования наиболее эффективных маркетинговых мероприятий,
- повышение производительности труда, путём систематического обучения персонала для поддержания высокого уровня их квалификации,
- усовершенствование системы расчетов с покупателями для снижения размера дебиторской задолженности.

В соответствии с данными направлениями менеджеры организаций с учетом специфики деятельности бизнеса должны определить эффективные методы управления доходами и расходами с целью увеличения показателей прибыльности и рентабельности, что в конечном итоге скажется на повышении финансовой устойчивости бизнеса.

Основными методами управления доходами и расходами предприятия, используемых в специализированной литературе рассмотрены в таблице 1.

Таблица 1 - Методы управления доходами и затратами на предприятии

Наименование метода	Сущность методов
Методы планирования выручкой от реализации:	<p>1. Метод прямого счета: Объем выручки рассчитывается по результатам маркетинговых исследований. Он определяется путем умножения объема реализации продукции (работ, услуг) в натуральном выражении, востребуемых рынком, на отпускную цену за единицу продукции. Для того, чтобы определить выручку методом прямого счета необходимо знать, какую долю рынка соответствующей продукции (работ, услуг) занимает предприятие. Для этого изучаются клиенты и конкуренты компании, продукт, предлагаемый рынку, его цена, методы продвижения продукта на рынке и позиция предприятия на нем.</p> <p>2. Расчетный метод: $V_p = O_1 + ТП - O_2$, где ТП - товарный выпуск продукции, O1 и O2 - остатки готовой продукции на начало и конец отчетного периода соответственно.</p>

<p>Методы планирования прибылью</p>	<p>Прибыль можно спланировать двумя методами:</p> <p>1. Метод прямого счета основан на определении разницы между доходами и затратами.</p> <p>При этом методе можно планировать: прибыль от продаж продукции, прибыль от прочей реализации и внереализационные доходы. Для этого используются показатели производственной программы на основе заказов потребителей.</p> <p>2. Аналитический метод применяется для обоснования управленческих решений по ассортиментной, сбытовой, инвестиционной политике с целью получения большего размера прибыли при меньших затратах.</p> <p>Данный метод применим лишь к расчету прибыли от реализации продукции (работ, услуг).</p> <p>Расчет прибыли аналитическим методом проводится отдельно по сравнимой и несравнимой продукции.</p> <p>Расчет плановой прибыли по сравнимой товарной продукции включает в себя определение: объема товарной продукции в планируемом году по себестоимости отчетного года, базовой прибыли и рентабельности продукции, прибыли на товарный выпуск, влияние факторов и остатков готовой продукции на складе на размер прибыли.</p> <p>Расчет плановой прибыли по несравнимой товарной продукции основан на прогнозировании ее рентабельности.</p>
<p>Методы управления затратами</p>	<p>Планирование себестоимости.</p> <p>План по себестоимости продукции включает в себя следующие разделы: смета затрат на производство продукции (составляется по экономическим элементам), себестоимость товарной и реализованной продукции, плановые калькуляции, расчет снижения себестоимости товарной продукции по технико-экономическим факторам.</p> <p>Существует два метода управления расходами (затратами) предприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - метод, основанный на определении критического объема продаж (нахождение точки безубыточности), - метод покрытия затрат по продуктам. <p>Оба метода основаны на делении затрат на постоянные и переменные. Первый метод позволяет оптимизировать затраты по предприятию в целом. Второй метод позволяет определить выгодность производства и реализации отдельных продуктов и услуг.</p>

Информация, представленная в таблице 1 показывает, что методы управления доходами от реализации и затратами на производство являются одним из основных инструментов при планировании деятельности предприятия и при разработке управленческих решений необходимо учитывать комплексность и системность данных решений. Практика свидетельствует о том, что наиболее эффективные управленческие решения достигаются в случае применении совокупности методов управления доходами и расходами организации, поскольку каждый метод дополняет и усиливает другой.

Таким образом, можно сделать следующие заключения:

- руководство предприятия экономики России может использовать, как радикальные, так и коррекционные механизмы совершенствования своей хозяйственной деятельности, что косвенным и прямым способом влияет на размер положительного финансового результата компании,
- важнейшей задачей руководства предприятия при совершенствовании своей политики управления прибылью и рентабельностью будет проведение стратегического и финансового анализа, в том числе факторов внешней среды, которые негативным образом сказываются на устойчивости организации,
- благодаря тщательному и внимательному анализу эффективности деятельности предприятия, можно определить основные риски и угрозы, создающие опасности для достижения бизнесом положительного финансового результата.

Список использованных источников

Герасименко, А. Финансовый менеджмент для практиков: Полный курс МВА по корпоративным финансам ведущих бизнес-школ мира / А. Герасименко. – Москва : Альпина Паблицер, 2021. – 1011 с.

Екимова, К. В. Финансовый менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата / К. В. Екимова, И. П. Савельева, К. В. Кардапольцев. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 381 с.

Карпович, О. Г. Финансовый менеджмент : учебник / О. Г. Карпович, А. Е. Суглобов, Б. Т. Жарылгасова. – 2-е изд., перераб. – Москва : Дашков и К, 2023. – 396 с.

Котелкин, С. В. Международный финансовый менеджмент : учебное пособие / С. В. Котёлкин. – Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2022. – 608 с.

Коханый И.И.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СУЩНОСТЬ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТНЫХ ОПЕРАЦИЙ

Аннотация. В статье отражается сущность и особенности бухгалтерского учета расчетных операций. Рассматриваются расчетные операции, которые включают расчёты с подрядчиками, покупателями, персоналом, подотчетными лицами, участниками предпринимательских и иных отношений. Также в статье описываются примеры по расчётным операциям.

Ключевые слова: расчётные операции, актив, пассив, безналичные расчеты.

Kokhany I.I.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE ESSENCE OF ACCOUNTING OF SETTLEMENT TRANSACTIONS

Abstract. The article reflects the essence and features of accounting of settlement transactions. The article considers settlement transactions, which include settlements with contractors, customers, personnel, accountable persons, participants in entrepreneurial and other relations. The article also describes examples of settlement transactions.

Keywords: settlement transactions, asset, liability, non-cash payments.

Постоянно совершающийся кругооборот хозяйственных средств вызывает непрерывное возобновление многообразных расчётов. Бухгалтерский учет расчетных операций включает расчеты с подрядчиками, покупателями, персоналом, подотчетными лицами, участниками предпринимательских и иных отношений. Такие операции, являющиеся учетными единицами в бухучете, характеризуют отдельные хозяйственные действия и отражают движение средств предприятия. Они могут влиять на имущество предприятия или источники его образования или одновременно на имущество и его источники.

Раздел «Расчеты» включает в себя синтетические счета с 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» по 79 «Внутрихозяйственные расчеты» включительно. По признаку влияния хозяйственных операций на размер актива и пассива баланса их делят на 4 типа. Ознакомимся с данными типами на примерах бухгалтерского учета расчетных операций [1, с.320].

К 1-му типу относят операции, изменяющие состав имущества, то есть такие, при которых одна активная статья баланса увеличивается, а другая активная статья баланса уменьшается. Валюта баланса не изменяется.

Пример:

Согласно РКО из кассы ООО «Проспект» на основании заявления сотрудника о выдаче средств в связи с направлением в командировку выдано 20 000 руб. В

этом случае по статье баланса «Денежные средства» сумма уменьшится, а по статье «Дебиторская задолженность» увеличится. Эта операция отразится на счетах следующим образом: по счету кассы сумма уменьшится, значит, счет 50 кредитруется, а по счету 71 задолженность увеличится.

Дт 71 Кт 50 - 20 000 руб.

Ко 2-му типу относят операции, одновременно уменьшающие величину имущества и источники его формирования. Валюта баланса по активу и пассиву уменьшается на сумму операции.

Пример:

Из кассы ООО «Проспект» выдана зарплата сотрудникам в размере 15 000 руб. В результате операции деньги в кассе уменьшились, т. е. активы снизились. Но одновременно уменьшилась и задолженность, т. е. пассивы предприятия на ту же сумму.

Проводка будет следующая:

Дт 70 Кт 50 - 15 000 руб.

К 3-му типу относят операции, увеличивающие одновременно величину имущества и источники его формирования. В результате этих операций валюта баланса по активу и пассиву увеличивается на одинаковую сумму [2, с.150].

Пример:

ООО «Проспект» получило канцтовары на сумму 10 000 руб. В результате этой операции запасы материалов у ООО «Проспект» увеличились, т. е. размер активов стал больше. Но вместе с тем увеличилась и задолженность, т. е. пассивы увеличились на ту же сумму, что и активы.

Следовательно, корреспонденция счетов будет следующего вида:

Дт 10 Кт 60 - 10 000 руб.

К 4-му типу относят операции, изменяющие источники формирования имущества. В результате этих операций одна пассивная статья увеличивается, а другая пассивная статья уменьшается. Валюта баланса остается прежней. Пример:

По итогам общего собрания участников ООО «Проспект» принято решение об увеличении уставного капитала за счет нераспределенной прибыли прошлых лет - 50 000 руб.

Операция затронула две статьи пассива. В результате данной операции уменьшилась нераспределенная прибыль, следовательно, счет 84 дебетуется, но при этом увеличивается УК, счет 80 кредитруется.

Дт 84 Кт 80 - 50 000 руб.

Расчеты между субъектами могут осуществляться безналичными и наличными денежными средствами, а также в неденежной форме [3, с.87].

Наиболее распространены безналичные расчеты, которые могут оформляться: платежными поручениями, с помощью аккредитивов, инкассовыми поручениями, платежными требованиями. При расчетах наличными законодательно установлен лимит платежей между юрлицами и между юрлицом и ИП - не более 100 000 руб. по одному договору.

Неденежные формы расчетов применяются, если у предприятия существует дефицит оборотных средств для исполнения обязательств для оплаты

задолженности по товарным операциям. К ним относятся:

вексельные расчеты;

бартер;

взаимозачет;

товарный кредит;

отступное, новация;

уступка права требования.

Пример:

ООО «Плант» приобрело дебиторскую задолженность ООО «ГНТ» по договору цессии в сумме 95 000 руб.

В бухгалтерском учете ООО «Плант» будут произведены следующие операции:

Дт 58 Кт 76 - 95 000 руб. - принято к учету приобретенное право требования на основании акта приемки-передачи;

Дт 76 Кт 51 - 95 000 руб. - право требования оплачено первоначальному кредитору;

Дт 51 Кт 76 - 100 000 руб. - истребована дебиторская задолженность у ООО «ГНТ»;

Дт 76 Кт 91.1 - 100 000 руб. - учтена в составе прочих доходов сумма погашенной задолженности;

Дт 91.2 Кт 58 - 95 000 руб. - учтена в составе прочих расходов стоимость приобретенного права требования [4, с.420].

Порядок ведения бухгалтерского учета расчетных операций, отражаемых на счетах с 60-го по 79-й, определяется инструкцией по применению плана счетов, положениями по бухучету, учетной политикой, разработанной на предприятии.

Для обобщения сведений о взаиморасчетах с поставщиками используется счет 60. Аналитический учет ведется в разрезе полученных от поставщика расчетных документов или в разрезе поставщиков, если договором предусмотрены плановые платежи.

Учет расчетов с покупателями ведут на счете 62 в аналитике по документам расчетов, при плановых платежах - по каждому заказчику.

На счете 76 отражаются расчеты по оплате полиса страхования имущества предприятия, по претензиям, по удержаниям из зарплаты сотрудников сумм, по поступившим на предприятие исполнительным листам и прочие расчеты, по которым не используются счета 60–75.

Счет 71 характеризует взаиморасчеты с сотрудниками предприятия по полученным средствам в связи с командировками или необходимостью произвести хозяйственные расходы для нужд предприятия.

Учет расчетов по кредитам и займам на предприятии производится в соответствии с планом счетов, ПБУ 15/2008 (утв. приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 107н) и иными нормативными актами и ведется на счетах: 66 - если заем получен на срок не более 12 месяцев и 67 - на срок более 12 месяцев.

Бухгалтерский учет расчетных операций должен быть организован правильно - это способствует выполнению обязательств перед контрагентами, сокращению

дебиторской и кредиторской задолженности, ускорению оборота средств, а, следовательно, и улучшению финансового состояния предприятия.

Список использованных источников

Алисенов, А. С. Бухгалтерский финансовый учет : учебник и практикум для вузов / А. С. Алисенов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 521 с.

Алисенов, А. С. Международные стандарты финансовой отчетности (продвинутый курс) : учебник и практикум для вузов / А. С. Алисенов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 443 с.

Бердичевская, В. О. Учет затрат на производство и реализацию продукции и калькулирование себестоимости продукции : учебник для вузов / В. О. Бердичевская. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 146 с.

Богатырева, С. Н. Бухгалтерская (финансовая) отчетность : учебник для вузов / С. Н. Богатырева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 515 с.

Кочугаев А.Р.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИИ

Аннотация. В статье отражаются факторы, влияющие на развитие муниципальных образований. Также в статье описываются показатели, с помощью которых анализируют социально-экономическое развитие региона. Приводятся критерии оценки процессов социально-экономического развития территории.

Ключевые слова: управление, развитие территорий, показатели, критерии.

Kochugaev A.R.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE TERRITORY

Abstract. The article reflects the factors influencing the development of municipalities. The article also describes the indicators used to analyze the socio-economic development of the region. The criteria for assessing the processes of socio-economic development of the territory are given.

Keywords: management, development of territories, indicators, criteria.

Территория муниципальных образований в первую очередь характеризуется географическими и хозяйственными факторами, оказывающими влияние на организацию муниципальных образований. Особенности географической организации муниципальных образований Географическая организация муниципальных образований находится под воздействием множества разнообразных факторов [1].

К примеру, огромный район на территории субъекта Российской Федерации может занимать несколько сотен километров, но при этом на его территории может быть расположено лишь несколько поселений, расстояния между которыми настолько большие, что не позволяют формироваться совместным интересам населения данных поселений. При этом компактно расположенные поселения могут быть тесно связаны друг с другом, что обуславливает наличие совместных интересов. В связи с этим при организации муниципальных образований с географической точки зрения учитываются такие факторы как территориальная близость поселений, наличие возможности совместного использования ресурсов, предоставляемых данной территорией.

Оценка экономической сферы муниципального образования представляет собой деятельность, направленную на использование специального инструментария в

целях комплексного исследования состояния, явлений и процессов, протекающих в экономике муниципального образования, и формирование на этой основе предложений для экономических субъектов по ведению хозяйственной деятельности на данной территории [2].

Анализ социально-экономического развития региона проводится путем сопоставления фактических показателей анализируемого периода с плановыми и с фактическими показателями за предшествующие годы. Целью этого анализа является:

- установление причин и факторов отклонения фактических показателей от плановых и от показателей предшествующих лет;
- выявление позитивных тенденций, которые необходимо развивать, и негативных, которым необходимо противостоять;
- определение узких мест и диспропорций в развитии отдельных сфер муниципальной деятельности;
- выявление резервов роста.

С целью разработки планов и программ развития анализ социально-экономического положения муниципального образования обычно проводится за предшествующий трехлетний период по нескольким направлениям. Направления анализа социально-экономического положения муниципального образования:

- демографическая ситуация - рождаемость, смертность, продолжительность жизни, состояние здоровья, миграция;
- природные ресурсы территории - наличие, возможности и эффективность их использования;
- социальная сфера - состояние образования, здравоохранения, культуры, науки, занятость, уровень преступности;
- уровень жизни населения - среднедушевые доходы, заработная плата, прожиточный минимум, потребительская корзина;
- финансы - состояние бюджета, налоговый потенциал территории, финансовое положение основных градообразующих предприятий;
- производство продукции - общие объемы, отраслевая структура, динамика;
- инвестиции - объемы, тенденции, ввод жилья и других объектов;
- потребительский рынок - объемы услуг торговли, общественного питания, бытового обслуживания;
- жилищно-коммунальный и транспортный комплекс - объем услуг, динамика цен и тарифов и др.;
- экологическая ситуация - объемы вредных выбросов, реализация природоохранных мероприятий [3, с.55].

В критерии оценки процессов социально-экономического развития входит несколько параметров.

Во-первых, это увеличение объемов производства (сельского хозяйства, промышленности, производства продукции предпринимателями).

Во-вторых, это уровень вовлеченности местного населения в процессы производства. Здесь оценивается уровень вовлеченности местного населения в экономику конкретной территории.

В-третьих, это повышение уровня жизни (заработная плата, пособия, льготы и пенсии с привязкой к среднестатистическим данным за прошлые периоды).

В-четвертых, это показатели рационального использования земель (определение соотношения между свободными и занятыми землями).

Основная задача применения статистических методов исследования заключается в том, чтобы определить рост социально-экономических процессов, что позволяет судить о растущих уровнях экономики и благосостояния населения. Что касается пороговых значений, которые берутся для исследования, то они должны быть определены в качестве показателей, при которых останавливается или тормозится развитие социально-экономических процессов в рамках определенной территории.

Есть и другой метод исследования социально-экономического развития территории. Если на уровне региона или округа принята программа социально-экономического развития, ей могут предусматриваться плановые показатели. Этот метод оценки подразумевает сбор статистических данных (частных показателей) и их сопоставление с плановыми показателями. Даже с применением сводного интегрального показателя нельзя давать полную оценку процессам социально-экономического развития, потому что плановые показатели закладываются с учетом специфики района на основе первичных статистических данных.

При изменении хотя бы одного частного показателя от планового значения можно лишь судить о росте или падении конкретной сферы. При этом не обязательно судить о начале кризисных явлений при не достижении плановых значений [4, с.56].

Любая деятельность, осуществляемая в муниципальном управлении, направлена на улучшение жизнедеятельности населения, поэтому необходимо уметь оценивать эффективность решений местного значения. Общую эффективность муниципального управления сложно оценить каким-либо одним показателем.

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

В самом общем виде, развитие территории можно охарактеризовать как прогрессивный процесс преобразования территории посредством последовательного, целенаправленного воздействия на социально-экономические, финансовые, экологические и иные общественно значимые процессы для наиболее полного обеспечения прав личности и благосостояния населения в целом.

Процесс управления развитием территории – это сложная целенаправленная деятельность, опосредующая взаимодействия многих субъектов и последовательную смену этапов. Так, управление развитием территории предполагает:

- анализ экономической, социальной, экологической, финансовой, налоговой, бюджетной обстановки территории;

- выявление конкурентных преимуществ территории;
- прогнозирование возможных вариантов развития территории посредством реализации конкурентных преимуществ территории;
- постановка целей и стратегическое планирование развития территории;
- установление источников и объема ресурсов, привлекаемых для развития территории, определение круга ответственных за реализацию стратегии развития и конкретных ее мероприятий субъектов, утверждений сроков реализации стратегии, отдельных ее этапов и мероприятий;
- определение форм отчетности и контрольных мероприятий эффективности реализации стратегического развития территории [5, с.96].

Традиционно управление конкретной территорией связано с постановкой и достижением следующих целей:

в области экологии: обеспечение экологически безопасного инновационного природопользования, восстановление природных ресурсов, повышение эффективности использования природных ресурсов и пр.;

в области экономики: формирование инструментов для поддержки малого и среднего бизнеса, в том числе снижение административных и налоговых барьеров, а также разработка и реализация специальных программ поддержки; создание привлекательной инвестиционной среды, прежде всего, посредством разработки программ привлечения инвесторов в инвестиционную сферу; обеспечение инновационного обновления производства и пр.;

в социальной сфере: обеспечение инструментов для духовного и культурного развития личности, в том числе посредством активной поддержки учреждений культуры, спорта, искусства и др., в том числе для формирования туристической привлекательности территории; предоставление необходимых и достаточных мер финансовой поддержки наиболее уязвимым слоям населения и др.

В качестве оперативных задач процесса управления развитием территории:

обеспечение оперативности и эффективности процессов управления социально-экономическим развитием территории посредством формирования инфраструктуры такого управления: единой информационной актуальной базы, каналов связи между ответственными за реализацию стратегии развития и отдельных мероприятий субъектами публичного управления, а также с гражданами и хозяйствующими субъектами и институтами гражданского общества для вовлечения их в осуществление мероприятий развития территории;

- эффективная реализация мер и мероприятий по обеспечению развития и достижение заданных параметров развития;
- сбор и обработка сведений относительно процессов и результатов развития территории для последующей корректировки принимаемых управленческих решений;
- доведение до сведения заинтересованных субъектов – граждан, предпринимателей, представителей институтов гражданского общества и пр. – информации относительно реализации конкретных мероприятий и органов публичного управления, ответственных за их реализацию.

Правительству Российской Федерации необходимо разработать и принять

концепцию устойчивого развития малых и средних городов. Необходимость разработки указанной концепции обусловлена общегосударственным значением малых и средних городов в экономическом и социальном развитии страны, масштабностью и остротой неотложных проблем, препятствующих их развитию, слабой социально-экономической базой и недостаточной защищенностью их жителей.

Концепция должна быть ориентирована на решение проблем развития наиболее многочисленной группы городских поселений Российской Федерации, эти города являются источниками и хранителями истории, самобытности народов России, их национальной культуры и традиций, центрами тяготения в системах расселения значительных и, прежде всего, сельских территорий.

Концепция устойчивого развития малых и средних городов должна предусматривать создание правовых, финансовых, экономических, организационно-хозяйственных и других условий, позволяющих малым и средним городам эффективно использовать собственные природные, трудовые и экономические ресурсы для повышения уровня и качества жизни населения.

До настоящего времени не решена полностью задача, касающаяся точного определения компетенции органов местного самоуправления. Ряд вопросов местного значения муниципальных образований и полномочий субъектов Российской Федерации четко не разграничены. Аналогичная ситуация сложилась с разграничением вопросов местного значения различных типов муниципальных образований.

Имеется ряд проблем, вызванных тем, что на органы местного самоуправления нередко возлагаются не свойственные им задачи, в частности, носящие государственный характер. Перераспределение полномочий между субъектами Российской Федерации и муниципалитетами, между муниципальными образованиями различного уровня должно осуществляться с учетом имеющейся имущественной, финансовой возможности эффективного исполнения указанных полномочий, достижения поставленных целей.

Список использованных источников

Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Федеральный закон от 02 марта 2007 года 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Гаджиев А.Ш., Гаджидадаева М.С. Перспективы развития местного самоуправления в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 8. - С. 52—56.

Агаева М.Ж., Ямчук Е.В. Местное самоуправление: актуальные вопросы и перспективы развития // Муниципальная академия. - 2023. - № 2. - С. 54—58.

Саркарова Д.С., Меджидов Ш.М. Местное самоуправление как элемент механизма публичной власти в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 6. - С. 95—98.

Куватова А.К.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ

Аннотация. В статье отражается сущность и особенности учета расчетов по оплате труда и социальному обеспечению. Рассматриваются операции по начислению и распределению расчетов по зарплате. Также в статье описываются особенности учета расчетов по социальному обеспечению.

Ключевые слова: оплата труда, социальное обеспечение, расчёты, налоговый период.

Kuvatova A.K.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

FEATURES OF ACCOUNTING FOR SETTLEMENTS ON WAGES AND SOCIAL SECURITY

Abstract. The article reflects the essence and features of accounting for settlements on wages and social security. The operations on accrual and distribution of settlements on wages are considered. The article also describes the features of accounting for settlements on social security.

Keywords: wages, social security, settlements, tax period.

Оплата труда – это взаимодействия, связанные с гарантированным установлением и выполнением работодателем выплат работникам за их деятельность, согласно закону, нормативно правовым актам, заключенным коллективным и трудовым договорам. Со стороны трудового законодательства предусмотрен ряд гарантий работникам, в том числе по вопросам оплаты труда. Например, устанавливается минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Если работник полностью отработал за период норму рабочего времени и выполнил нормы труда, его месячная заработная плата не может быть ниже МРОТ.

Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в списочном составе организации) по зарплате (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по зарплате». Этот счет, как правило, пассивный. По кредиту счета отражают начисления по зарплате, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсии

и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету - удержания из начисленной суммы расчетов по зарплате и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы расчетов по зарплате и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам [1, с.280].

Операцию по начислению и распределению расчетов по зарплате, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих);

Дебет счета 23 «Вспомогательные производства» (оплата труда рабочим вспомогательных производств);

Дебет счета 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала);

Дебет счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

Дебет других счетов издержек (28, 44, 45, 91, 97);

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате» (на всю сумму начисленной расчетов по зарплате).

Начисление расчетов по зарплате по операциям, связанным с изготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражают, как уже отмечалось в двух предыдущих главах, по дебету счетов 07, 08, 10, 11, 15 и кредиту счета 70.

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств органов социального страхования отражают по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и кредиту счета 70.

Начисленные суммы премий, материальной помощи, пособий, расчетов по зарплате по работам, производимым за счет средств целевого финансирования и в процессе получения прочих доходов, отражают по дебету счетов 91 «Прочие доходы и расходы», 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», 86 «Целевое финансирование» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате» [2, с.150].

Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в его имущество оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате». В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. Организация может создавать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет.

Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная зарплата работников, и в кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов»;

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Такой же записью оформляют начисление работникам вознаграждений за выслугу лет. При начислении сумм ежегодных и дополнительных отпусков следует иметь в виду, что начисленные суммы отпусков включаются в фонд заработной платы труда отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. В случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных отражается в отчетном месяце как выданный аванс (по дебету счета 70 и кредиту счета 50 «Касса»).

В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда расчетов по зарплате и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 и дебет счетов производственных затрат или счета 96) [3, с.87].

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате»;

Кредит счета 50 «Касса».

Удержания из сумм начисленной расчетов по зарплате списывают с кредита соответствующих счетов в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Далее рассмотрим особенности учета расчетов по социальному обеспечению.

Страховые взносы - обязательные платежи, которые уплачиваются на социальное страхование наемных работников. Некоторые категории граждан обязаны также уплачивать такие взносы за себя (индивидуальные предприниматели, лица, занимающиеся частной практикой) [4, с.420].

Исчисляется этот вид обязательного сбора с заработной платы, выплачиваемой сотруднику, а также иных вознаграждений за выполнение трудовых обязанностей (например, за разовые работы по договорам подряда с физическим лицом).

Налоговым периодом для расчета страховых взносов является календарный год. Начисляются платежи на соцстрахование отдельно по каждому сотруднику. Базой для расчета являются все начисления сотруднику, начисленные с начала года и связанные с выполнением им трудовых обязанностей.

Сумму к уплате рассчитывают ежемесячно следующим образом:

Страховые взносы за текущий месяц = Расчетная база \times Тариф страхового взноса - Страховые взносы начисленные с начала года по предыдущий месяц

Согласно пункту 4 статьи 431 НК РФ, все плательщики обязаны вести учет сумм начисленных выплат сотрудникам, а также исчисленных страховых взносов с них отдельно по каждому физическому лицу. Учетная форма не установлена законодательно. Каждая компания может разработать ее самостоятельно, обеспечив отражение в ней требуемых показателей.

Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению, согласно плану счетов, ведется на счете 69.

Для организации разделения учета по видам платежей к счету открываются субсчета для учета расчетов по:

- социальному страхованию;
- пенсионному обеспечению;
- обязательному медицинскому страхованию;
- взносам на травматизм.

По кредиту счета отражаются суммы, начисленные к уплате, по дебету - уплаченные суммы в бюджет, а также суммы социальных пособий, на которые может быть уменьшена сумма к уплате, в соответствии с п. 2 ст. 431 НК РФ.

Таблица 1 - Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению

Операция	Дебет	Кредит
1	2	3
Начислена заработная плата, отпускные	20, 25, 26, 44	70
Начислены страховые взносы	20, 25, 26, 44	69
Начислены выплаты по листкам нетрудоспособности	69	70
Перечислены платежи на соцстрахование	69	51

По начисленным платежам на социальное страхование сдается ежеквартальная отчетность:

- по платежам на ОПС, ОМС и ВНиМ - расчет по страховым взносам в ИФНС (до 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом);
- по платежам на травматизм - в Фонд социального страхования - форма 4-ФСС (до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, если сдаете отчет в электронной форме, и до 20 - на бумаге) [41, стр. 88].

Кроме того, все компании, использующие труд наемных работников, обязаны сдавать в ПФ РФ ежемесячный отчет СЗВ-М и ежегодный СЗВ-СТАЖ.

Список использованных источников

Бухгалтерский учет в условиях антикризисного управления : учебное пособие / В. Э. Керимов, А. А. Ситнов, М. А. Лукашков [и др.] ; под ред. проф. В. Э. Керимова. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о» 2022. — 312 с.

Бухгалтерский учет и анализ : учебное пособие / Ю.И. Сигидов, Н.Ю. Мороз, Е.А. Оксанич, Г.Н. Ясенко ; под ред. Ю.И. Сигидова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024.

Бухгалтерский учет и анализ: практикум : учебное пособие / М.В. Мельник, С.Е. Егорова, Н.Г. Кулакова, Л.А. Юданова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 198 с.

Бухгалтерский учет и отчетность : учебник / под ред. проф. Н.Н. Хахоновой. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 554 с.

Лимарченко Ж.Ж.
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА И РАЗВИТИЕ УЧАЩИХСЯ

Аннотация. В статье отражается сущность образовательной среды и процесса развития учащихся. Также в статье описываются подробно элементы образовательной среды. Приводится основная педагогическая задача для решения.

Ключевые слова: образовательная среда, процесс развития учащихся, начальная школа.

Limarchenko Zh.Zh.
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

EDUCATIONAL ENVIRONMENT AND STUDENT DEVELOPMENT

Abstract. The article reflects the essence of the educational environment and the process of student development. The article also describes in detail the elements of the educational environment. The main pedagogical task for solution is given.

Key words: educational environment, student development process, primary school.

В последние годы растет интерес к понятию «Образовательная среда». В общем случае оно определяется как совокупность условий, влияющих на становление и развитие личности, её интересов и склонностей.

Элементами образовательной среды выступают:

- деятельностный - совокупность различных видов деятельности, необходимых для обучения и развития учащихся. Речь идет о видах деятельности, которые характерны для данного индивидуального, возрастного этапа развития.
- коммуникативный - пространство межличностного взаимодействия. При этом педагогические действия могут осуществляться в форме воздействия, взаимодействия, содействия.
- пространственно-предметный - пространственные условия и предметные средства.

Образовательная среда в данном подходе направлена на проявление творческой природы, развитие психики. Для этого необходимо создать условия:

- для проявления и развития интересов и способностей детей посредством включения в различные виды деятельности, необходимые для возрастной социализации;
- формирование способности быть субъектом своего развития и развития образовательной среды;

- переход от репродуктивной деятельности к продуктивному (предполагающему сотрудничество субъектов образовательного процесса);
- полисубъектность среды, где формируются детские и детско-взрослые общности как субъекты этой среды;
- формирование рефлексивности — когда субъект обретает способность смотреть на себя со стороны, отдавая отчет своим действиям и намерениям [1, с.104]

Реализация экопсихологической модели требует превращения знаний, умений, навыков из цели обучения в средство развития познавательных, творческих и личностных возможностей учащихся. Предметом же развития становится сознание учащихся [2, с.122].

Таким образом, «образовательная среда» приобретает вполне конкретные черты и измеряемые характеристики. Образовательную среду можно представить, как совокупность социальных, культурных и педагогических условий, возможностей, влияний, обеспечивающих становление и развитие личности, её продуктивную деятельность.

Если говорить широко, образовательная среда - это среда, в которой находится развивающийся или обучающийся субъект. Любой ученик - ребенок или взрослый - находится в той или иной образовательной среде. Правда, нельзя сказать, что такого широкого определения образовательной среды придерживаются все документы институционального образования - ФГОС, Закон об образовании. Там у понятия образовательной среды есть определенные нюансы.

Образовательная среда - это некоторая конкретизация внешних условий, та часть среды, реальности, которая относится непосредственно к получению образования.

Образовательную среду часто путают с образовательным пространством, но на деле оно как раз входит в образовательную среду. Образовательное пространство может определяться через место, определенный организационный формат. Например, возьмем колледж или школу - они предполагают наличие вполне конкретных зон, которые есть в каждом здании. Классов, залов и так далее. Как правило, каждое образовательное пространство предполагает определенную тематику и вид деятельности. Отсюда - оснащение конкретными инструментами, приспособление места [3, с.23].

Основная педагогическая задача - сопровождение и содействие полноценному и гармоничному развитию личности ребенка в соответствии с его индивидуальными потребностями и особенностями возраста. Ее очень трудно сепарировать по возрастам, только подстраивать. В идеале нужно заботиться обо всех направлениях развития ребенка - чтобы он и знания получал, и общаться учился, и чувствовал себя комфортно.

В начальной школе дети в основном учатся, получают навыки и умения. С началом подросткового возраста - это 4-6 класс, у всех по-разному - учебная деятельность перестает быть ведущей, внутренняя мотивация снижается. Именно поэтому подростков довольно сложно учить в текущей модели образования массовой школы [4, с.13].

Кроме того, любая образовательная среда создается с оглядкой на социальный заказ. Если мы говорим про репетиторов, то они очень часто работают в рамках определенного заказа. Они скорее являются частью образовательной среды, а не создают ее, зато выстраивают образовательное пространство. Вопрос, каковы границы влияния репетитора. В большинстве случаев репетитор - это человек, призванный передать определенные знания, умения, общие компетенции.

В разговоре об образовательной среде неизменно присутствует родитель. Это заказчик любых услуг по отношению к ребенку - что образовательных, что психологических, что всяких других. Ребенок как несовершеннолетний не может принимать за себя решения о переходе в другой класс или в другую школу, или на другую форму обучения. Так или иначе, заявления все равно пишут родители.

Часто бывают ситуации, когда, например, желания ребенка не совпадают с видением ответственных взрослых. Притом, что специалисты могут считать, что для ребенка эти изменения будут полезны. Или, наоборот, мы сталкиваемся с тем, что родители настаивают на переводе ребенка в другой класс как способе решения проблемы, хотя это может быть даже вредно в некоторых ситуациях [5, с.80].

К сожалению, выстраивание среды, комфортной для любой индивидуальной образовательной траектории, вступает в жесткое противоречие с системой государственного планирования и управления. Массовая школа сейчас достаточно стандартизирована: начиная от бытовых вопросов и заканчивая тем, что в типовых школах очень трудно сделать модули и кабинеты, которые можно быстро приспособлять для разных форм работы.

Список использованных источников

Винник А.Е. Оценка эффективности управления системой высшего образования // Вестник Астраханского государственного технического университета. Сер.: Экономика. 2020. № 1. С. 101-106.

Рукавишников С. М. Механизм административно-правового регулирования в сфере высшего образования // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2021. № 6 (143). С. 120-125.

Свечникова В.В., Шауро И.Г. Нормативное регулирование и методическое обеспечение дошкольного образования в советский период // Вопросы экономики и права. 2020. № 142. С. 20-24.

Щукина Т.В., Забайкалов А. П., Зуева В.В. Деятельность Минобразования в формировании новых институтов технологического суверенитета в промышленности: Архипелаг и НТИ // Вопросы экономики и права. 2022. № 171. С. 11-14.

Щукина Т.В., Мазеин А.В. Формы управленческой деятельности в современной системе государственного управления: новые форматы и правовое регулирование // Вестник Академии права и управления. 2021. № 4 (65). С. 74-82.

Марин С.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность финансовых ресурсов предприятия, источники формирования финансовых ресурсов. Рассматривается экономическая сущность различных активов предприятия. Также в статье описываются классификационно источники финансирования предприятия.

Ключевые слова: финансовые ресурсы, активы, источники финансирования.

Marin S.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE CONCEPT OF FINANCIAL RESOURCES OF THE ENTERPRISE

Abstract. The article reflects the essence of the financial resources of the enterprise, the sources of formation of financial resources. The economic essence of various assets of the enterprise is considered. The article also describes the classification of sources of financing of the enterprise.

Keywords: financial resources, assets, sources of financing.

Финансовые ресурсы предприятия включают в себя все денежные средства и их эквиваленты, находящиеся в пользовании компанией. Этот тип ресурсов формируется из различных источников, включая внутренние и внешние поступления, собственные и заемные средства. На начальном этапе первым источником финансовых ресурсов предприятия является уставной капитал и имущество, приобретенное или созданное за счет вкладов собственников. В дальнейшем состав финансовых ресурсов формируется из внутренних и внешних источников.

Финансовые ресурсы направляются на содержание и развитие объектов непроизводственной сферы, потребление, накопление, в специальные резервные фонды и др. Профессиональное управление финансовыми ресурсами требует глубокого анализа, позволяющего более точно оценить неопределенность ситуации с помощью современных количественных методов исследования. Обязательным условием построения эффективной системы управления финансовыми ресурсами предприятия является правильная сбалансированность всевозможных рисков. Финансовый план должен быть направлен на обеспечение рентабельности, извлечение максимальной прибыли от всей хозяйственной деятельности предприятия.

Наличие в достаточном объеме финансовых ресурсов, их эффективное использование, определяют хорошее финансовое положение предприятия

платежеспособность, финансовую устойчивость, ликвидность. В этой связи важнейшей задачей предприятий является изыскание резервов увеличения собственных финансовых ресурсов и наиболее эффективное их использование в целях повышения эффективности работы предприятия в целом. Оптимальная структура финансовых ресурсов предприятия – это сочетание собственного и заемного капитала компании, которое увеличивает рыночную стоимость бизнеса при минимальном объеме вложений. Достигается такое положение при минимальном кредитной нагрузке, то есть, когда долги компании ниже стоимости собственного капитала [1, с.190].

Рациональность использования ресурсов предприятия, от которой зависит финансовое состояние хозяйствующего субъекта, можно проследить через анализ активов предприятия.

Финансовые, материальные и нематериальные активы – это разновидности ресурсов предприятия по форме их функционирования. К материальным ценностям относятся основные средства, незавершенное производство и строительство, запасы сырья и готовой продукции.

Нематериальные активы – это неосязаемые ресурсы, которые участвуют в хозяйственной деятельности и тоже влияют на формирование прибыли: права, патенты, товарные знаки [2, с.134].

К финансовым активам относятся денежные средства организации в национальной (и не только) валюте, дебиторская задолженность и вложения.

По балансовому признаку активы предприятия – это оборотные и необоротные ресурсы. Ранжирование зависит от сроков оборачиваемости: срок использования 12 месяцев – оборотные, или текущие активы, более одного года многократно участвующие в производстве ценности – внеоборотные.

По виду деятельности различают инвестиционные и операционные активы. К операционным принято относить основные производственные средства; оборотные и нематериальные активы. Инвестиционные имущественные средства состоят из финансовых вложений: капитальных незавершенных, краткосрочных, долгосрочных [3, с.83].

В зависимости от источников образования, активы существуют валовые – это сумма собственных и заемных капиталовложений, и чистые, которые формируются из собственного капитала.

Немаловажный признак деления активов для анализа финансового состояния – это степень ликвидности, то есть возможность их преобразования в денежные средства предприятия.

Активы ликвидными считаются тогда, когда они быстро конвертируются в денежную форму, как-то: дебиторская задолженность и финансовые вложения. То есть самыми ликвидными являются финансовые активы предприятия.

Слабо ликвидные активы: запасы, основные средства, долгосрочные вложения и нематериальное имущество – все те средства предприятия, которые могут преобразоваться в деньги по истечении времени, не потеряв свою рыночную стоимость.

К неликвидной категории относятся те активы, которые не могут быть проданы

самостоятельно: только в составе имущественного комплекса. Неликвидные активы предприятия – это убытки; безнадежные долги за отгруженную продукцию; расходы будущих периодов.

Чтобы предприятие в результате своей хозяйственной деятельности могло произвести конечный продукт и после его реализации получить прибыль, необходимо располагать некими ресурсами.

Формирование финансовых ресурсов производится в процессе создания предприятий и реализации их финансовых отношений при осуществлении хозяйственно-финансовой деятельности.

Обычно под финансовыми ресурсами предприятия понимаются денежные средства, которыми распоряжается фирма на свое усмотрение. Они используются для того, чтобы в текущий момент поддержать компанию «на плаву». Ресурсы необходимы для покрытия затрат на производство и реализацию товаров, затрат на увеличение производственных мощностей, финансирование работников. Таким образом, финансовые ресурсы – это совокупность всех средств, которые используются исключительно в целях развития бизнеса.

Однако будет неверным относить к финансовым ресурсам только деньги. Специалисты рекомендуют учитывать ценные бумаги, дивиденды и проценты, которые получает фирма благодаря владению долей в другом предприятии.

Формируются ресурсы из нескольких основных источников – собственные средства, которые получены в результате товарооборота, заемные средства, которые компания получает в банке. Также важно иметь мобилизуемые средства, полученные на финансовом рынке. К ним относится продажа акций, облигаций, ценных бумаг, а также получение дивидендов и процентов по ценным бумагам.

Финансовые ресурсы - это источники средств предприятий, направляемые на формирование их активов. Эти источники бывают собственные, заемные и привлеченные. Отражаются они в соответствующих разделах пассива баланса. Следовательно, финансовые ресурсы предприятий - это собственный, заемный и привлеченный денежный капитал, который используется предприятиями для формирования своих активов и осуществления производственно-финансовой деятельности в целях получения соответствующих доходов и прибыли [4, с.117].

Источниками финансирования (ИФ) называют различные каналы получения предприятием денежных средств, которые будут направлены на развитие бизнеса и на ведение финансово-хозяйственной деятельности.

Источники финансирования деятельности организации классифицируются следующим образом:

По месту возникновения финансовые ресурсы подразделяются на внутренние и внешние.

По источникам формирования выделяют ресурсы, образуемые за счет: собственных средств предприятия; привлеченных средств финансового рынка; финансов, полученных в порядке распределения.

Еще одна классификация систематизирует происхождение финансирования как внутреннее (прибыль - чистая или от реализации продукции, амортизация и проч.), привлеченное (инвестиции от иностранных компаний), заемное (кредит, лизинг и т. п.) и смешанное (комплексное).

Внутренние источники финансирования. Внутренние ИФ - это персональные ресурсы компании, то есть фонды, образованные за счет собственных либо приравненных к ним средств предприятия. К таким ИФ относятся:

- прибыль;
- амортизационные отчисления;
- уставный капитал;
- кредиторская задолженность;
- реализация продукции, имущества и проч.

Компании зачастую самостоятельно перераспределяют полученную ими прибыль. Чем больше величина полученной прибыли, тем большее количество средств направляется на внутренние ИФ, и, соответственно, тем меньше потребность в привлечении дополнительных финансовых ресурсов.

Внутренние ИФ исключают дополнительные издержки организации на привлечение капитальных вложений извне, что влечет к сохранению контроля собственниками за финансово-хозяйственной деятельностью учреждения. Однако величина прибыли после уплаты налогов не всегда позволяет воспользоваться ей в полной мере, поэтому в современных условиях большинство организаций, относящихся к СМП, не ограничиваются внутренними ИФ.

Внешние источники финансирования. Внешние, или привлеченные, ИФ - это ресурсы, которые поступают в учреждение извне от таких субъектов, как учредители и иные физические и юридические лица, государство, кредитные, финансовые и нефинансовые организации. К внешним ИФ относятся ресурсы, мобилизуемые на финансовых рынках и получаемые предприятием за счет распределения.

К первой группе относятся средства, поступающие в учреждение за счет продажи акций и облигаций, операций с валютными фондами, полученных кредитов и процентов по предоставленным кредитам и прочее. К ресурсам, получаемым организацией за счет распределения, относятся государственные субсидии, возмещения по страховым взносам и поступления от различных компаний и отраслевых структур. Также внешними ИФ могут выступать и иностранные инвестиции, однако для предприятий малого бизнеса это чревато потерей контроля над финансово-хозяйственной деятельностью и увеличением доли инвестора в структуре предприятия.

Главная задача ресурсов – покрывать текущие расходы компании. Но для более эффективного контроля за средствами рекомендуется распределять их по нескольким группам. Например, дробить одну главную функцию на более мелкие.

Ресурсы играют важную распределительную роль. Они используются для стимулирования развития всей компании и отдельных департаментов. Зная количество своих финансовых ресурсов, компания распределяет их в фонды, каждый из которых будет решать отдельную задачу. Часть денег пойдет на выплаты контрагентам, другая часть – на зарплаты персоналу, третья – на погашение кредитов и задолженностей.

Вторая функция – контрольная. Именно по разнице в количестве ресурсов в разные периоды компания может видеть, насколько эффективна ее деятельность. Второе направление в рамках этой же функции – контроль за работой отделов внутри самой организации. Обычно это реализуется в двух формах:

- показатели в бухгалтерской отчетности;
- использование экономических рычагов, денежной мотивации в отношении партнеров, работников. Это выражается в льготах, субсидиях, премиях и налогах.

Третья функция – обслуживающая, или воспроизводственная. Наличие функции связано с важностью организации непрерывного оборота финансовых средств. Эффективность выполнения этой задачи можно легко проверить. Достаточно оценить, сколько компания тратит на свою деятельность и сколько средств возвращается в бюджет.

Список использованных источников

Екимова, К. В. Финансовый менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата / К. В. Екимова, И. П. Савельева, К. В. Кардапольцев. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 381 с.

Карпович, О. Г. Финансовый менеджмент : учебник / О. Г. Карпович, А. Е. Суглобов, Б. Т. Жарылгасова. – 2-е изд., перераб. – Москва : Дашков и К, 2023. – 396 с.

Котелкин, С. В. Международный финансовый менеджмент : учебное пособие / С. В. Котёлкин. – Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2022. – 608 с.

Кудина, М. В. Финансовый менеджмент : учебное пособие / М.В. Кудина. – 2-е изд. – Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2022. – 256 с.

Марченко А.Ю.
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СОСТАВЛЯЮЩИЕ И ВИДЫ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье отражается сущность управления персоналом на предприятии, стратегии управления персоналом. Рассматриваются преимущества стратегии управления персоналом при подготовке плана работы с персоналом. Также в статье описываются основные элементы стратегии управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, стратегия, план, подбор, адаптация персонала.

Marchenko A. Yu.
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

COMPONENTS AND TYPES OF PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY

Abstract. The article reflects the essence of personnel management at the enterprise, personnel management strategies. The advantages of personnel management strategy in preparing a plan for working with personnel are considered. The article also describes the main elements of personnel management strategy.

Keywords: personnel management, strategy, plan, selection, adaptation of personnel.

Стратегия управления персоналом - это не просто популярный термин последних лет, а жизненная необходимость для ряда компаний.

Подбор или замена сотрудника (основные элементы стратегии управления персоналом) - это расходы. Новичка надо найти, обучить особенностям работы, включить в бизнес процессы, терпеть низкие показатели на этапе адаптации - всё это затраты и сложности.

Возникают закономерные вопросы про основные элементы стратегии управления персоналом, нужна ли она всем компаниям и из чего состоит.

Согласно исследованию рекрутинговой компании Antal Russia, стоимость закрытия вакансии сотрудника рядовой позиции из внешних источников, например, в ритейле, составляет 13,5% годового оклада.

Если средняя зарплата 30 тысяч рублей, то получается, что подбор или замена человека - 48,6 тысяч в год. Ощутимые деньги, особенно если перемножить на показатели текучести.

Но стратегия управления персоналом - это не столько об экономии денег, сколько про достижение целей бизнеса руками сотрудников.

Под термином понимают совокупность действий, которые запланированы в организации для того, чтобы создать сплочённый и мотивированный коллектив, успешно решающий задачи фирмы.

По сути, стратегия управления персоналом - это план мероприятий для выполнения целей компании руками сотрудников.

Составляющие стратегии управления персоналом - часть бизнес-стратегии фирмы. Они включаются в годовой план, где расписано, что делать с персоналом и для него, чтобы компания смогла уверенно достичь глобальных целей.

Помимо желаемых показателей развития бизнеса, стратегия управления персоналом должна учитывать проблемы фирмы. Слабые участки могут быть укреплены с помощью грамотной работы с персоналом.

Конечно, можно работать по старинке, без стратегии управления персоналом.

Однако если прописать и внедрить план работы с персоналом, то стратегия управления персоналом даёт явные преимущества:

HR-работа ведётся на уровне системы;

начальство легче выделяет бюджет на мероприятия;

приоритеты всегда перед глазами, нельзя утонуть в текучке;

линейные руководители понимают важность кадровых мероприятий и оказывают содействие;

есть понимание, достигнут результат или нет, работают ли применяемые методы [1, с.94].

HR-стратегия предусматривает полный жизненный цикл работника, от найма до увольнения. Отсюда естественным образом вытекает деление на составляющие.

Рассмотрим основные элементы стратегии управления персоналом.

Планирование численности.

Выявляем, сколько должно быть персонала, определяем его характеристики и источники, например, наш собственный или привлечённый, постоянный или временный, сезонный, проектный. Проверяем, как это сочетается с целями и стратегией компании.

Просчитываем, в какой момент нам потребуются новые сотрудники или консультации экспертов. Когда известно, кто и в каком количестве нам нужен, можно соотнести это с рынком труда и найти лучших кандидатов на вакансии.

Подбор и адаптация персонала.

Кого хотите привести в компанию, в какие подразделения и на какой срок. Как планируете проводить адаптацию, например, довести до новичка, что можно и нельзя делать на фирме, закрепляете или нет наставника, будет ли итоговая аттестация.

В зависимости от профессиональных и личных качеств сотрудника адаптация может длиться от пары месяцев до полугода и не равна официальному сроку испытания.

Следующими элементами стратегии управления персоналом являются мероприятия с уже имеющимся коллективом.

Обучение и развитие.

На этом этапе идёт поиск слабых компетенций и качеств сотрудника и их плановое развитие. Когда речь заходит об обучении, например, на курсах HR-менеджеров, прежде всего нужно определиться, кого учить.

Например, финансовое положение фирмы и позиция руководства дают возможность раскрыться всем. Или идёт выборка только лучших сотрудников, и тогда это соревнование и, как результат, поощрение в виде курсов. Или обучаем кадровый резерв или только ключевые должности.

Карьерное продвижение.

В ряде компаний нет ротации персонала, горизонтального и вертикального продвижения. Люди годами сидят на одних и тех же позициях, и внешне всё хорошо: большие зарплаты, комфортное место работы, стабильный коллектив. Однако есть ощущение «что-то не так», и оно не возникает на пустом месте.

Ротация и карьера, уже давно ставшие элементами стратегии управления персоналом, - это ресурс. Они дают бизнесу будущее, поддерживают его, привлекают свежую кровь.

Независимо от того, назначен на должность сотрудник со стороны или пришёл кто-то с другого участка изнутри компании, новый человек незамыленным взглядом заметит узкие места и пути их решения, привнесёт нестандартные идеи и предложения.

Если годами нет движения внутри фирмы, вымываются кадры, ориентированные на новшества, и бизнес стагнирует.

Оценка результативности

Ранее оценка по результатам предполагала, что руководство концентрировалось строго на итоговых показателях и не важно, как этот результат достигался.

Однако многие компании уже ориентируются на новые тенденции, когда:

- учитывают квалификацию работника,
- сверяют результаты работы с поставленными показателями,
- выявляют важные личностные особенности человека.

Можно оценить стаж и текучесть, собрать данные о взаимодействии сотрудника с коллегами и окружением вне работы, благодаря тем же профилям в социальных сетях. Определить не просто кредитную историю, а степень благополучия и общее настроение. Понятно, что служба персонала не будет часами внимательно изучать потенциального дворника. Но если речь идёт, например, о кандидате на позицию главного бухгалтера или финансового директора, то такие трудозатраты при оценке персонала вполне оправданы [2, с.57].

Управленческий кадровый резерв.

Как правило, создаётся для закрытия позиций линейных руководителей, и тогда в резерв попадают рядовые сотрудники, из которых необходимо вырастить достойных управленцев невысокого ранга.

Реже волшебный список включает начальников среднего звена и используется для поиска кандидатов на топ-менеджеров, это зависит от политики компании и руководства.

Определитесь, по каким критериям выявляете интересных сотрудников, которым уже сейчас можно дать новые знания и ответственность, чтобы удержать в ожидании подходящей позиции и мотивировать на большие результаты.

Сюда же входит подготовка сотрудника к будущей вакансии и трудовой роли, развитие HR-команд, лидерских качеств, поощрение и мотивация.

Составляющие стратегии управления персоналом являются хорошим планом, чтобы ничего не забыть при составлении черновика документа.

Кадровый менеджмент видоизменяется в зависимости от специфики бизнеса. И в соответствии с ней выделяются типы стратегий управления персоналом:

Предпринимательская.

Главная задача фирмы - реализация целей бизнеса, сопровождающихся высоким финансовым риском. Поэтому нужен гибкий персонал, способный легко адаптироваться к меняющимся условиям, инициативный, мотивированный на долгосрочное сотрудничество. Оплата используется как конкурентное преимущество и зависит от личного вклада и ситуации в целом. Наставничество мягкое, неформальное [3, с.86].

Динамическая.

В этом случае меньше рисков: дела фирмы идут неплохо, руководство постоянно проверяет и корректирует планы, ожидается развитие бизнеса на крепком фундаменте. Нужны сотрудники, готовые проявлять гибкость, лёгкость в общении с коллегами и другими подразделениями, умеющие рисковать и брать на себя ответственность. Люди понимают критерии оценки результатов работы и как рассчитывается вознаграждение.

Прибыльная.

Конечно, все типы стратегий управления персоналом предусматривают ориентацию на итоговые финансовые показатели. Но в этом случае в первую очередь важен конечный результат - прибыль бизнеса. Как следствие, жёсткие правила и дедлайны для деятельности персонала, строгий постоянный контроль, вознаграждение назначается по личным достижениям и чётко прописанным показателям KPI. Отбор в такие компании строгий и многоступенчатый, а работа с кадрами строится по принципу: больше пользы от каждого сотрудника при минимуме рисков и финансовых вложений в него.

Ликвидационная.

Эта стратегия управления персоналом применяется в случаях, когда компания собирается репрофилироваться, закрывать часть направлений и продавать активы, грядёт сокращение персонала и т. д. Главная задача - уберечь фирму от падения. Как следствие, новых сотрудников не нанимают или нанимают исключительно редко, с мотивацией и квалификацией не работают, расходы на HR урезают. Растут по служебной лестнице те, кто обладает компетенциями, которые вдруг стали необходимы [4, с.107].

Здесь расходы снижают до минимума, идут массовые увольнения, оставшиеся сотрудники в панике и вынуждены выполнять больше работы - за себя и за того парня. В таких условиях людям часто приходится осваивать новые специальности и терпеть проблемы с выплатой зарплаты.

Эти виды стратегии управления персоналом и их комбинация и лежат в основе формирования политики HR современных крупных компаний.

Список использованных источников

Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 228 с.

Ключевская, И. С. Управление персоналом гостиничного предприятия : учебное пособие / И.С. Ключевская. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 386 с.

Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 206 с.

Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 168 с.

Минишева Д.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЗАДАЧИ, ЭТАПЫ БУХГАЛТЕРСКОГО АУДИТА И ВНУТРЕННИЙ АУДИТ

Аннотация. В статье отражаются задачи, этапы бухгалтерского аудита и сущность внутреннего аудита. Рассматриваются процедуры аудиторской проверки, критерии и этапы проведения аудита. Также в статье описывается заключительный этап аудиторской проверки, письменный отчет.

Ключевые слова: аудит, аудиторская проверка, критерии, этапы проверки.

Minisheva D.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

TASKS, STAGES OF ACCOUNTING AUDIT AND INTERNAL AUDIT

Abstract. The article reflects the tasks, stages of accounting audit and the essence of internal audit. The procedures of audit check, criteria and stages of audit are considered. The article also describes the final stage of audit check, written report.

Keywords: audit, audit check, criteria, stages of check.

Проведение контроля-аудита, вне зависимости, является он плановым или инициирован по решению руководства, помогает провести не только анализ, но и принять ряд важных управленческих решений [1, с.280]. Непосредственный этап работы аудитора включает в себя сбор и анализ данных, которые потребуются для оценки финансовой и бухгалтерской отчетности на достоверность. При первичном аудите надо обратить внимание на учредительные документы организации, чтобы выявить, соответствует ли прописанная там информации той деятельности, которую ведет компания. При повторной работе с клиентами, следует изучить учетные документы, вынести предварительную оценку полноты и правильности составления бухгалтерского баланса и других форм отчетности.

Аудиторская проверка подразумевает проведение ряда процедур согласно существующим стандартам. К их числу относятся:

- сбор первичной документации и информации, предоставленной третьими лицами;
- определение уровня существенности;
- оценка результатов выборочной проверки;
- оценка аудиторского риска;
- определение соответствия финансовых операций действующему бухгалтерскому и налоговому законодательству.

Аудит – это детальная проверка, целью организации которой является подтверждение правильности данных, отраженных в балансе компании, а также проверка соответствия документальных данных и фактических.

Критериев для классификации аудита существует очень много. Например, по инициативе проведения аудита можно выделить:

- инициативный, то есть проводимый по решению руководителя;
- обязательный, который предусматривает ежегодное обязательное проведение (для АО, кредитных и страховых компании, НПФ, госучреждений, СРО и политических партий).

Другим критерием для классификации аудита служит периодичность. В этом случае различают аудит первичный и вторичный. В соответствии с объектом, аудиторская проверка может быть: операционной, финансовой и уровневой. В зависимости от сферы деятельности: общая, банковская и страховая. А в соответствии с методикой: рисковая, системно-ориентированная, а также подтверждающая [2, с.156].

Этапы проведения аудита в таблице 1.

Таблица 1 – Этапы проведения аудита

Этапы аудита ОС	Что включает в себя этап
1 этап: Подготовительный	Собирается необходимая информация о компании.
2 этап: Разработка плана программы аудита	Аудитором составляет график проверки, а также осуществляется подбор специалистов, которые должны будут выполнять эту работу. Первоначально составленные документы на этапе планирования окончательными не являются, они подлежат корректировке и пересмотру.
3 этап: Проверка	Проверка – этап, при котором собирается необходимая информация, а затем проводится ее анализ. Как правило, проверка осуществляется в следующей последовательности: пересчет; осмотр; опрос; инспектирование и исследование информации в документах; оценка показателей.
4 этап: Составление рекомендаций и заключения	После того, как вся информация будет проверена, аудитором составляется заключение в письменном виде. Заключение может быть абсолютно положительным, то есть когда противоречивых факторов не найдено, либо модифицированным. Если для составления заключения аудитору недостаточно сведений, то он вправе вынести отказ в предоставлении своего мнения.

Для составления плана, компании нужно будет учитывать каждый из указанных пунктов.

В результате осуществления довольно простых операций, существует вероятность возникновения ошибок. Особенно, если дело касается нестандартных ситуаций.

При аудите специалистами могут быть выявлены некоторые недочеты или неточности. Например:

- неправильное установление первичной стоимости актива, полученного по договору аренды;
- нерациональная комплектация ОС;
- отнесение затрат на реконструкцию или модернизацию к расходам на ремонт;
- игнорирование сроков возмещения НДС, связанного с покупкой ОС;
- неправильный учет операций в случае получения активов на безвозмездной основе, а также их передачи.

Данный перечень не является исчерпывающим, так как на практике бухгалтер может допустить достаточно большое число погрешностей или неисправностей.

Заключительным этапом аудиторской проверки считается составление письменного отчета. Оно представляет собой мнение специалиста о достоверности финансовой и бухгалтерской отчетности и доведения этой информации до руководителя организации. Заключение не является исключительной доказательной базой отсутствия или наличия несоответствий данных с реальным положением вещей, поскольку всегда существует риск подлога данных [3, с.87].

Заключение аудитора состоит из двух обособленных документов:

- аналитической справки;
- акта итогового заключения.

Сроки, которые отводятся на проведение экспертизы, строго индивидуальны. Они зависят как от объема предстоящих работ по аудиту, так и времени ее проведения. Вне зависимости от характера, аудиторская проверка проводится один раз в год. Что касается добровольного аудита, то срок выполнения работ в обязательном порядке прописывается в заключаемом договоре [4, с.220].

Внутренний аудит - это регламентированная внутренними документами организации деятельность по контролю звеньев управления и различных аспектов функционирования организации, осуществляемая представителями специального контрольного органа в рамках помощи органам управления организации (общему собранию участников хозяйственного товарищества или общества, или членов производственного кооператива, наблюдательному совету, совету директоров, исполнительному органу).

Цель внутреннего аудита - помощь органам управления организации в осуществлении эффективного контроля над различными звеньями (элементами) системы внутреннего контроля.

Главная же задача внутренних аудиторов - обеспечение удовлетворения потребностей органов управления в части предоставления контрольной информации по различным интересующим их вопросам.

Функция внутренних аудиторов состоит в том, чтобы:

- а) оценить адекватность систем контроля - провести проверку звеньев управления (контроля), предоставить обоснованные предложения по устранению выявленных недостатков и рекомендаций по повышению эффективности управления;
- б) оценить эффективность деятельности- осуществить экспертную оценку различных сторон функционирования организации и предоставить обоснованные предложения по их совершенствованию.

В отличие от обязательного внешнего аудита, внутренний аудит бухгалтерии компания может провести, когда ей это необходимо. Например, когда меняется главный бухгалтер, руководство или партнеры. Либо по запросу руководства, когда нужно снизить налоговые риски, подтвердить экономическую состоятельность перед партнерами или проверить компетентность работников бухгалтерии.

Такую проверку обычно проводит штатный внутренний аудитор из специального подразделения компании. В зависимости от целей аудита и запросов руководства, специалист может проверить всю бухгалтерскую документацию либо определенные документы за отчетный период.

В ходе процедуры обычно смотрят:

- первичную документацию (бухгалтерская и финансовая отчетность, налоговые декларации, уставные документы, лицензии, хозяйственные договоры, акты взаимозачетов, инвентаризационные описи и пр.);
- внешнюю документацию (отчеты для контроля проверяющим органам, инвесторам, контрагентам);
- годовые и промежуточные отчеты (бухгалтерский баланс, отчет о результатах финансовой деятельности, о движении денежных потоков компании, отчет об изменениях капитала).

Список использованных источников

Воронченко, Т. В. Бухгалтерский финансовый учет : учебник и практикум для вузов / Т. В. Воронченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 727 с.

Воронченко, Т. В. Теория бухгалтерского учета : учебник и практикум для вузов / Т. В. Воронченко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 289 с.

Голубева, О. Л. 1С: Бухгалтерия : учебник для вузов / О. Л. Голубева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 161 с.

Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет с основами МСФО : учебник и практикум для вузов / И. М. Дмитриева. – 7-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 304 с.

Митичкин А.Э.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье отражается сущность управления персоналом на предприятии, стратегия управления персоналом. Рассматриваются взаимоотношения между субъектом и объектом в системе управления персоналом. Также в статье описываются формы разделения управленческого труда.

Ключевые слова: управление персоналом, стратегия, субъект, объект, управленческий труд.

Mitichkin A.E.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

FEATURES OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article reflects the essence of personnel management at the enterprise, the strategy of personnel management. The relationship between the subject and the object in the personnel management system is considered. The article also describes the forms of division of managerial labor.

Keywords: personnel management, strategy, subject, object, managerial labor.

Управление персоналом должно иметь системный характер, то есть необходим скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулирования кадрового состава компании: набору персонала, расстановке руководящих кадров, подготовке и повышению квалификации, отбору и трудоустройству. При рассмотрении вопросов эффективности деятельности предприятий необходимо уделять внимание поискам наиболее эффективных форм управления, внедрение направлений в условиях современного высоко конкурентного рынка.

Стратегии управления персоналом - это главное направление формирования профессионального, конкурентоспособного, ответственного и сплоченного кадрового состава организации. Подразумевается, что такой коллектив помогает достигать долгосрочных целей и следовать общей концепции (стратегии) развития предприятия. Есть две основных характеристики стратегии управления персоналом. Первая - это долгосрочность. Стратегию, предполагающую разработку и изменение психологических установок, мотивации, всей структуры персонала и даже самой системы управления кадрами, нельзя реализовать за короткий срок.

Вторая характеристика - это тесная связь с общей стратегией (концепцией развития) компании, учет факторов внешней и внутренней среды. Изменение последних обязательно влечет модификацию или даже смену стратегии

предприятия и требует соответствующих корректировок численности и структуры кадрового состава, его квалификации, навыков, стиля и методов работы.

В процессе управления основными конкурентами являются люди, которые являются членами организации, либо организационного подразделения, которые представлены в сложной системе управленческих взаимоотношений.

Субъект управления персоналом – это источник управленческой активности, направленный на определенный объект управления.

Объект управления персоналом – это часть объективной действительности, на которую направлено управленческое воздействие.

Между субъектом и объектами в процессе взаимоотношения существует диалектическое взаимодействие и взаимовлияние. Таким образом, можно отметить, что управление - это сложный социальный процесс сознательного, основанного на достоверном знании обоснованного систематического воздействия субъекта управления на социальный объект посредством принятия управленческих решений, планирования и прогнозирования, контроллинга, которые необходимы для обеспечения эффективного функционирования и развития организации как социальной системы.

Система - это единство, состоящее из взаимосвязанных частей, каждая из которых носит что – либо конкретное в уникальные характеристики целого. Система управления согласно исследованиям Смирнова Э.А. представляет собой совокупность всех элементов подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации [1, с.76].

Система управления в экономическом словаре определяется как набор средств влияния на подконтрольный объект для достижения определенных целей данным объектом.

Объектом системы управления могут быть как технические объекты, так и люди. Объект системы управления может состоять из других объектов, которые могут иметь постоянную структуру взаимосвязей.

Система управления с участием людей как объектов управления называют системами менеджмента. Система управления в современном менеджменте делится на две подсистемы: управляющую и управляемую.

Управляющая подсистема с целью осуществления функций управления должна иметь все необходимые ресурсы, которые будут обеспечивать реализацию управленческих действий. Управляющая подсистема имеет основную функцию: управления производством. В каждом субъекте хозяйствования процесс управления решается по-разному, иными словами, количество ступеней и количество управляющих органов на каждой ступени управления определяется целями, задачами и функциями.

Управляющая подсистема состоит из двух частей: управляющая производством и управляющая процессами дальнейшего совершенствования как процесса производства.

Управляющая подсистема включает в себя следующие элементы:

- планирующая – определяет перспективу развития и будущее состояние системы производства;

- регулирующая – направлена на поддержание и совершенствование установленного режима работы предприятия;
- учетная и контрольная – получение информации о состоянии управляющей подсистемы.

Необходимость наличия данных элементов в системе основывается на сущности системы управления и выполнения соответственных функций.

Управляемая подсистема осуществляет разные процессы производства. В которые входят как участи в составе определенных групп, цели в составе участков, предприятия в составе основных и вспомогательных цехов, отрасль в составе предприятия. Управляющая и управляемая подсистемы образуют единую систему управления [2, с.99].

Управляющая подсистема посылает в управляемую подсистему информацию в виде управленческих решений. Информация является основой для выборки управленческих решений. Под влияние управленческих решений осуществляются взаимодействие между элементами системы. Каждая из подсистем самоуправляющая, однако, находится под воздействием система более высокого уровня. Она характеризуется наличием структуры, уровнем организации, способностью воспринимать воздействие от внешней среды и воздействовать на нее.

Под структурой понимается соотношение подразделений системы, их взаимосвязь и соподчиненность. Сложность системы управления формирует необходимость применение системного подхода:

Во-первых, при системном подходе каждый объект управления - это единая система, состоящая из множеств подсистем;

Во-вторых, четко определяется цель системы и ее подсистемы;

В-третьих, эффективно обеспечивается достижение этих целей.

Важной чертой системного подхода является то, что не задачи приспособляются в сложившейся организации, а организация строится исходя из характера задач и методов их реализации.

Управление выступает как свойство системы, которая постоянно стремится сохранить свою структуру.

Система управления отвечает ряду требований.

Во-первых, между элементами существует причинно-следственные связи, которые должны быть установлены между управляющей и управляемой подсистемами.

Во-вторых, система управления является динамичной, т.е. обладает способностью изменить качественное состояние.

В-третьих, управление осуществляется лишь при наличии в системе параметра, а случае воздействия на который можно изменить течение процесса.

Система управления носит целостный характер, поскольку в ней созданы условия для передачи, накопления и преобразования управляющей информации. По функциональному признаку управляемая система делится на ряд подсистем:

Техническая подсистема представляет взаимосвязь машин и оборудования, с помощью которых могут решаться конкретные задачи.

Технологическая подсистема представляет ряд последовательно протекающих по определенным правилам и нормам процессов и стадий производства. Ее основными элементами являются предметы труда, отдельные операции и процессы [3, с.78].

Экономическая подсистема рассматривается как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле ее представляет подсистема общественного производства, т.е. совокупность производственных сил и производственных отношений. В узком смысле под экономической подсистемой подразумеваются производственные отношения, которые соответствуют данному способу производства. В нее входят природные, трудовые, материальные, информационные ресурсы и экономико-управляющие преобразователи. Экономическая подсистема носит целенаправленный процесс, выступает как единый организм. Постоянно воздействуя на другие подсистемы, экономическая подсистема находится под влиянием этих подсистем.

Наличие технической, технологической, организационной, экономической и социальной подсистем это совместное функционирование, что создает систему в ее законченном виде.

Система управления строится на основе двух принципов: иерархичности и обратной связи. Принцип иерархичности заключается в создании многоступенчатой системы управления, при которой первичные производственные звенья управляются органами, находящиеся под контролем органов следующего уровня [4, с.106].

Производственная система должна соответствовать всем пяти классам целей: технические, технологические, организационные, экономические и социальные. Постоянный контроль за деятельностью системы осуществляется по принципу обратной связи. Обратная связь - это сигналы, выражающие реакцию объекта на управляющее воздействие. Обратная связь осуществляется через отчетные данные о производительности труда, запасах сырья, незавершенном производстве, производственных резервах.

Применение различных методов управления при ситуационном подходе зависит от ситуации. На систему оказывает влияние множество факторов в самой организации и во внешней среде. В менеджменте для характеристики системы управления применяются такие понятия и критерии как: приростной и предпринимательский тип организационного поведения, стратегическое и оперативное управление, типы реакций предприятий на изменение внешней среды. При приростном типе организационного поведения осуществляется ориентация на стабильность, контроль за максимумом отклонений внутри организации, так и во внешней среде.

Для предпринимательского типа характерны стремление к изменениям, способность к риску, выбору альтернативы при принятии решений. Выделяются стратегические и текущие программы. Выполнение текущих программ обеспечивается оперативными подразделениями и оперативным управлением в менеджменте.

Параллельно разрабатываются стратегические программы, предусматривающие новые виды деятельности на перспективу развития и обеспечивающие их новые связи.

Под организационной структурой управления в менеджменте понимается совокупность устойчивых компонентов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого.

Элементами структуры управления являются работники организации. Уровень управления - это совокупность структурных единиц, находящиеся на одной ступени организационно иерархии. Выделение этих структурных единиц производится в соответствии с общими и конкретными формами управления. Существует две формы разделения управленческого труда:

Горизонтальное подразделение – расстановка конкретных руководителей во главе подразделений;

Вертикальное подразделение – координация деятельности отдельных руководителей в единое целое.

Вертикальное разделение управленческого труда дает уровни управления. Системный подход требует использования принципа обратной связи между частным и целым, целым и окружением, а также частями и окружениями.

Список использованных источников

Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 384 с.

Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 191 с.

Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 321 с.

Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 451 с.

Мишенин А.Ю.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ОПРЕДЕЛЁННОЙ ТЕРРИТОРИИ

Аннотация. В статье отражается сущность оценки экономической сферы муниципального образования. Также в статье описываются цели анализа социально-экономического развития региона. Приводятся направления анализа социально-экономического положения муниципального образования.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие территории, анализ положения, муниципальные образования.

Mishenin A. Yu.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE PROCESS OF MANAGING THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF A CERTAIN TERRITORY

Abstract. The article reflects the essence of the assessment of the economic sphere of the municipality. The article also describes the objectives of the analysis of the socio-economic development of the region. The directions of the analysis of the socio-economic situation of the municipality are given.

Keywords: socio-economic development of the territory, situation analysis, municipalities.

Оценка экономической сферы муниципального образования представляет собой деятельность, направленную на использование специального инструментария в целях комплексного исследования состояния, явлений и процессов, протекающих в экономике муниципального образования, и формирование на этой основе предложений для экономических субъектов по ведению хозяйственной деятельности на данной территории [1, с.250].

Развитие экономики той или иной территории напрямую зависит от инвестиционной деятельности. Вложения направляются на восстановление инфраструктуры, ее развитие. Производственные мощности, научно-технический уровень, расширение территорий - все это зависит от количества инвестиций. Это часть экономической политики, которая может быть реализована на разных уровнях: муниципальном, региональном или федеральном. Частные вложения также оказывают влияние, инвесторы могут преследовать определенные цели или выполнять какие-либо конкретные задачи. Общие правила инвестиционной деятельности контролируются органами местного самоуправления.

Анализ социально-экономического развития региона проводится путем сопоставления фактических показателей анализируемого периода с плановыми и с фактическими показателями за предшествующие годы. Целью этого анализа является:

- установление причин и факторов отклонения фактических показателей от плановых и от показателей предшествующих лет;
- выявление позитивных тенденций, которые необходимо развивать, и негативных, которым необходимо противостоять;
- определение узких мест и диспропорций в развитии отдельных сфер муниципальной деятельности;
- выявление резервов роста.

С целью разработки планов и программ развития анализ социально-экономического положения муниципального образования обычно проводится за предшествующий трехлетний период по нескольким направлениям. Направления анализа социально-экономического положения муниципального образования:

- демографическая ситуация - рождаемость, смертность, продолжительность жизни, состояние здоровья, миграция;
- природные ресурсы территории - наличие, возможности и эффективность их использования;
- социальная сфера - состояние образования, здравоохранения, культуры, науки, занятость, уровень преступности;
- уровень жизни населения - среднедушевые доходы, заработная плата, прожиточный минимум, потребительская корзина;
- финансы - состояние бюджета, налоговый потенциал территории, финансовое положение основных градообразующих предприятий;
- производство продукции - общие объемы, отраслевая структура, динамика;
- инвестиции - объемы, тенденции, ввод жилья и других объектов;
- потребительский рынок - объемы услуг торговли, общественного питания, бытового обслуживания;
- жилищно-коммунальный и транспортный комплекс - объем услуг, динамика цен и тарифов и др.;
- экологическая ситуация - объемы вредных выбросов, реализация природоохранных мероприятий [2, с.70].

В критерии оценки процессов социально-экономического развития входит несколько параметров.

Во-первых, это увеличение объемов производства (сельского хозяйства, промышленности, производства продукции предпринимателями).

Во-вторых, это уровень вовлеченности местного населения в процессы производства. Здесь оценивается уровень вовлеченности местного населения в экономику конкретной территории.

В-третьих, это повышение уровня жизни (заработная плата, пособия, льготы и пенсии с привязкой к среднестатистическим данным за прошлые периоды).

В-четвертых, это показатели рационального использования земель (определение соотношения между свободными и занятыми землями).

Основная задача применения статистических методов исследования заключается в том, чтобы определить рост социально-экономических процессов, что позволяет судить о растущих уровнях экономики и благосостояния населения. Что касается пороговых значений, которые берутся для исследования, то они должны быть определены в качестве показателей, при которых останавливается или тормозится развитие социально-экономических процессов в рамках определенной территории.

Есть и другой метод исследования социально-экономического развития территории. Если на уровне региона или округа принята программа социально-экономического развития, ей могут предусматриваться плановые показатели. Этот метод оценки подразумевает сбор статистических данных (частных показателей) и их сопоставление с плановыми показателями. Даже с применением сводного интегрального показателя нельзя давать полную оценку процессам социально-экономического развития, потому что плановые показатели закладываются с учетом специфики района на основе первичных статистических данных.

При изменении хотя бы одного частного показателя от планового значения можно лишь судить о росте или падении конкретной сферы. При этом не обязательно судить о начале кризисных явлений при не достижении плановых значений.

Любая деятельность, осуществляемая в муниципальном управлении, направлена на улучшение жизнедеятельности населения, поэтому необходимо уметь оценивать эффективность решений местного значения. Общую эффективность муниципального управления сложно оценить каким-либо одним показателем.

Необходимо понимать, что эффективность определяется взаимодействием различных факторов: человеческих, природных, социально-экономических, экологических и других, которые оказывают влияние на принятие управленческих решений. Несмотря на всю сложность оценки муниципального управления, обобщающим показателем стоит выделить социальную эффективность, потому что основной деятельностью муниципального образования является повышение качества жизни населения, проживающего на данной территории. Социальная эффективность является показателем, который отражает уровень жизни населения.

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

Развитие – это изменение, связанное с возникновением качественно нового состояния. Любой объект может приобрести новые черты в техническом, экономическом, социальном, функциональном, эстетическом, экологическом или любом другом смысле. Проявляется развитие как в усилении имеющихся структурных связей, так и в построении новых. Структурная перестройка, обнаруживающая новое свойство, часто становится ведущим критерием развития объекта [3, с.140].

В самом общем виде, развитие территории можно охарактеризовать как прогрессивный процесс преобразования территории посредством последовательного, целенаправленного воздействия на социально-экономические, финансовые, экологические и иные общественно значимые процессы для наиболее полного обеспечения прав личности и благосостояния населения в целом.

Процесс управления развитием территории – это сложная целенаправленная деятельность, опосредующая взаимодействия многих субъектов и последовательную смену этапов. Так, управление развитием территории предполагает:

- анализ экономической, социальной, экологической, финансовой, налоговой, бюджетной обстановки территории;
- выявление конкурентных преимуществ территории;
- прогнозирование возможных вариантов развития территории посредством реализации конкурентных преимуществ территории;
- постановка целей и стратегическое планирование развития территории;
- установление источников и объема ресурсов, привлекаемых для развития территории, определение круга ответственных за реализацию стратегии развития и конкретных ее мероприятий субъектов, утверждений сроков реализации стратегии, отдельных ее этапов и мероприятий;
- определение форм отчетности и контрольных мероприятий эффективности реализации стратегического развития территории [4, с.68].

Традиционно управление конкретной территорией связано с постановкой и достижением следующих целей:

в области экологии: обеспечение экологически безопасного инновационного природопользования, восстановление природных ресурсов, повышение эффективности использования природных ресурсов и пр.;

в области экономики: формирование инструментов для поддержки малого и среднего бизнеса, в том числе снижение административных и налоговых барьеров, а также разработка и реализация специальных программ поддержки; создание привлекательной инвестиционной среды, прежде всего, посредством разработки программ привлечения инвесторов в инвестиционную сферу; обеспечение инновационного обновления производства и пр.;

в социальной сфере: обеспечение инструментов для духовного и культурного развития личности, в том числе посредством активной поддержки учреждений культуры, спорта, искусства и др., в том числе для формирования туристической привлекательности территории; предоставление необходимых и достаточных мер финансовой поддержки наиболее уязвимым слоям населения и др.

В качестве оперативных задач процесса управления развитием территории:

- обеспечение оперативности и эффективности процессов управления социально-экономическим развитием территории посредством формирования инфраструктуры такого управления: единой информационной актуальной базы, каналов связи между ответственными за реализацию стратегии развития и отдельных мероприятий субъектами публичного управления, а также с гражданами и хозяйствующими субъектами и институтами гражданского общества для вовлечения их в осуществление мероприятий развития территории;

- эффективная реализация мер и мероприятий по обеспечению развития и достижение заданных параметров развития;
- сбор и обработка сведений относительно процессов и результатов развития территории для последующей корректировки принимаемых управленческих решений;
- доведение до сведения заинтересованных субъектов – граждан, предпринимателей, представителей институтов гражданского общества и пр. – информации относительно реализации конкретных мероприятий и органов публичного управления, ответственных за их реализацию.

Список использованных источников

Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 307 с.

Блануца В. И. Контрастность границ между российскими регионами по траекториям достижения национальных целей развития // Вестник Забайкальского государственного университета. 2023. Т. 29, № 1. С. 63-73.

Мусатова И. В. Формирование стратегии социально-экономического развития региона // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. Т. 11-3, № 62. – С. 136-142.

Плотников С. Н., Труханович Д. С. Основные показатели, применяемые для оценки устойчивости бюджета муниципального образования // Контентус. 2020. № 5. С. 63-70.

Назин И.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

Аннотация. В статье отражается сущность системы управления жилищно-коммунальным хозяйством. Также в статье описывается задача органов местного самоуправления. Приводятся обязанности органов местного самоуправления в области ЖКХ.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, органы местного самоуправления, обязанности.

Nazin I.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

HOUSING AND COMMUNAL SERVICES MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article reflects the essence of the housing and communal services management system. The article also describes the task of local government bodies. The responsibilities of local government bodies in the field of housing and communal services are given.

Keywords: housing and communal services, local government bodies, responsibilities.

Для материально-технической базы жилищно-коммунального комплекса характерна жесткая привязка к условиям конкретного населенного пункта и необходимость в удовлетворении потребностей граждан. В связи с этим управление ЖКК осуществляется на местном уровне, то есть распоряжаются коммунальными ресурсами (в том числе и денежными) местные органы власти.

Обеспечение основной части расходов по предоставлению ЖКУ осуществляется из бюджетных средств муниципалитетов и из средств местных хозяйствующих субъектов. Жилищное строительство функционирует по законам рыночной экономики и лишь в незначительной степени финансируется из бюджета. В этом же направлении будет развиваться и обеспечение потребности в жилье, получить доступ, к которому можно, лишь преодолев рыночные барьеры.

Формирование организационных структур управления осуществляется владельцами жилых помещений и компаниями, поставляющими энергоресурсы и обслуживающими жилой фонд. Государство участвует в управлении жилищно-коммунальным комплексом, регулируя на законодательном уровне отношения в жилищной сфере и права на объекты недвижимости и градостроительную деятельность, разрабатывая технические регламенты, предоставляя социальные гарантии, утверждая стандарты финансовых нормативов и др. [1, с.73].

Задача органов местного самоуправления – создать условия для строительства жилья и развития сферы ЖКХ в целом, содержать жилищный фонд социального назначения. То, насколько должны быть компетентны в решении вопросов жилищной сферы органы государственной власти РФ, регионов РФ и ее муниципальных образований, определено в Жилищном кодексе РФ.

Местное самоуправление.

За то, в каком состоянии находится жилищный фонд, несут ответственность его владельцы. На них возложено формирование порядка управления им, заключение договоров найма и аренды, финансирование содержания и обслуживания жилья.

Участие муниципалитета в управлении жилищно-коммунальным хозяйством сводится к следующему:

- выполнению административных и хозяйственных функций; выполнению договорных обязательств;
- управлению и распоряжению жильем и коммунальным хозяйством муниципального образования;
- обеспечению эффективной работы хозяйственных механизмов в сфере ЖКХ и действия договорных отношений.

Органы местного самоуправления должны организовывать:

- управление жилыми домами, находящимися в собственности муниципалитета (учитывать жилые помещения, переводить их в нежилые (или наоборот), согласовывать перепланировки в квартирах, признавать жилье непригодным для проживания, контролировать условия эксплуатации жилого фонда и стремиться к его сохранению);

- управление жильем специального назначения (служебным, общежитиями, маневренным фондом, жильем социального обслуживания, а также предназначенным для беженцев и переселенцев);

- управление общим имуществом МКД на правах владельца жилых помещений. К общему имуществу относятся: придомовая территория, подвальные помещения и цокольные этажи, электрооборудование, сантехника, лифтовое оборудование и шахты, лестничные пролеты и площадки, чердачные помещения. Оформление придомовой территории в собственность происходит на основе межевания. Законом разрешено использовать ее только по назначению (к примеру, на придомовой земле запрещено строительство гаражей);

- конкурсный отбор УК.

В обязанность органов местного самоуправления входит создание условий, позволяющих эффективно управлять МКД. К ним относятся:

- обеспечение одинаковых условий работы для управляющих компаний любой организационно-правовой формы;
- выделение управляющим организациям средств из бюджета на проведение капитального ремонта (если это возможно);
- обучение сотрудников, принимающих участие в управлении жилищным фондом.

УК начинает управлять МКД, после того как собственники заключат с ней договор. Компанию выбирают путем проведения открытого конкурса, а если он не состоялся, то без него. Муниципальные УО выступают в виде службы заказчика, другой организации, принадлежащей муниципалитету, многоотраслевого или специализированного предприятия. МУП начинает осуществлять деятельность по управлению жилищным фондом на правах хозяйственного ведения, а муниципальные учреждения – на праве оперативного управления. Заключать договор управления в этих случаях необязательно.

Каждый год муниципальные власти обязаны проводить общее собрание собственников квартир, цель которого – выбрать способ управления МКД либо подтвердить полномочия УО, назначенной органами местного самоуправления.

Органы местного самоуправления могут поручить управление жилищным фондом, находящимся в собственности муниципалитета, УК, заключив с ней договор, как и другие владельцы жилья.

Органы власти муниципальных образований должны обеспечивать жильем нуждающихся в нем граждан: для этого им нужно определить критерии отнесения людей к категории малообеспеченных, изыскать и предоставить им жилье.

В этих целях нужно:

- установить размер совокупного дохода членов семьи для признания граждан малообеспеченными;
- учесть граждан, которые нуждаются в жилье на условиях социального найма;
- определить, в каком порядке следует предоставлять жилье, являющееся специализированным и находящееся в собственности муниципалитета;
- предоставить малоимущим гражданам жилое помещение, принадлежащее муниципальному образованию, заключив с ними договор социального найма.

Управление жилищно-коммунальным комплексом на уровне субъектов РФ. Инфраструктура жилищно-коммунального комплекса и жилищный фонд находятся под управлением органов государственной власти. В регионах РФ создаются департаменты, комитеты и министерства ЖКХ, которые входят в структуру управления ЖКК. Они составляют собственные нормативные документы, регламентирующие проводимые преобразования, при этом за основу берется нормативная база, разработанная на федеральном уровне.

Принимаемые на региональном уровне решения по управлению коммунальной сферой носят рекомендательный характер для муниципальных органов власти. Вместе с тем в регионах осуществляют деятельность предприятия, являющиеся государственными и обслуживающие ЖКХ муниципалитетов.

Федеральное управление жилищно-коммунальным комплексом.

Для Советского Союза было характерно централизованное управление сферой жилищно-коммунального хозяйства, поскольку финансирование жилищно-коммунального комплекса осуществлялось из бюджета. Было сформировано министерство жилищного и коммунального хозяйства, которое просуществовало полвека. Не так давно подразделение, управляющее жилищной сферой, являлось частью Минпромэнерго России.

В настоящее время функционирует Федеральное агентство по строительству и ЖКХ (Росстрой), которое входит в структуру Министерства регионального развития РФ.

Данное Министерство не уполномочено организовывать жилищно-коммунальное хозяйство. Управлять имуществом государства в сфере строительства, градостроительства, промышленности строительных материалов и жилищно-коммунального хозяйства обязан такой орган исполнительной власти, как Росстрой. В решении финансовых вопросов участвует Агентство по ипотечному и жилищному кредитованию [2, с.50].

Контроль в коммунальной отрасли осуществляет Главная государственная жилищная инспекция России и ее региональные подразделения. Многие понимают, что качество строительства жилых домов не всегда высокое, что собственники безответственно относятся к вопросу содержания общего имущества МКД (не заботятся о чистоте в подъездах и секциях, рисуют на стенах, портят имущество и т. д.). При этом не предусмотрено взимание штрафов ни с собственников, ни с управляющих организаций, причиняющих вред жилью.

Задача Госжилинспекции – осуществлять контроль за состоянием жилищного фонда и проводимыми мероприятиями по благоустройству. Она должна также выступать инициатором устранения обнаруживаемых нарушений и недостатков.

Остановимся подробнее на механизмах управления сложной системой ЖКХ. Система управления эффективна только в том случае, когда механизм управления имеет отлаженную четко взаимодействующую структуру. Управление должно обеспечивать упорядоченность соответствующей системы, ее целостность, нормальное функционирование и развитие [3, с.7].

Жилищный кодекс (ЖК) закрепляет три возможные формы управления многоквартирным домом: непосредственное управление многоквартирным домом, управление ТСЖ и делегирование полномочий по управлению многоквартирным домом в управляющую компанию.

Согласно п. 1 ст. 164 ЖК РФ «при непосредственном управлении многоквартирным домом собственниками помещений в таком доме договоры оказания услуг по содержанию и (или) выполнению работ по ремонту общего имущества в таком доме с лицами, осуществляющими соответствующие виды деятельности, собственники помещений в таком доме заключают на основании решений общего собрания указанных собственников. При этом все или большинство собственников помещений в таком доме выступают в качестве одной стороны заключаемых договоров».

Договоры горячего водоснабжения, холодного водоснабжения, водоотведения, электроснабжения, газоснабжения (в том числе поставки бытового газа в баллонах), отопления (теплоснабжения, в том числе поставки твердого топлива при наличии печного отопления), обращения с твердыми коммунальными отходами заключаются каждым собственником помещения, осуществляющим непосредственное управление многоквартирным домом, от своего имени (п. 2 ст. 164 ЖК РФ).

Согласно п. 1 ст. 135 ЖК РФ «товариществом собственников жилья признается вид товариществ собственников недвижимости, представляющий собой объединение собственников помещений в многоквартирном доме для совместного управления общим имуществом в многоквартирном доме, имуществом собственников помещений в нескольких многоквартирных домах или имуществом собственников нескольких жилых домов».

Устав товарищества собственников жилья принимается на общем собрании, которое проводится большинством голосов от общего числа голосов собственников помещений в многоквартирном доме.

Управляющая компания – это организация, которая производит: обслуживание, ремонт, организацию оплаты за тепло и свет, а также проводит проверки. Может обслуживать один или несколько жилых домов.

Согласно п. 1 ст. 162 ЖК РФ «договор управления многоквартирным домом заключается с управляющей организацией, которой предоставлена лицензия на осуществление деятельности по управлению многоквартирными домами.

При выборе управляющей организации общим собранием собственников помещений в многоквартирном доме с каждым собственником помещения в таком доме заключается договор управления на условиях, указанных в решении данного общего собрания. При этом собственники помещений в данном доме, обладающие более чем пятьюдесятью процентами голосов от общего числа голосов собственников помещений в данном доме, выступают в качестве одной стороны заключаемого договора».

Управляющая компания ЖКХ имеет некоторые права и обязанности, которые должны соблюдаться в обязательном порядке. Те, обязанности в доме, которые на себя возьмет та или иная управляющая организация при заключении договора, должны быть в нем прописаны.

В таком случае договор может содержать следующие виды обязанностей:

- проведение подготовки дома к новому сезону;
- коммунальные услуги, их тарификация, ремонт или замена систем водоснабжения: труб, счетчиков, а также систем электросетей;
- капитальный, косметический сезонный ремонт;
- уборка дворовых территорий, подъездов, лифтов, поддержание чистоты;
- организация проведения других ремонтных работ, связанных с установленным в доме оборудованием, к примеру, лифтовым;
- оформление справок для собственников жилья, предоставление полной отчетности, а также выставление счетов согласно тарификации за коммунальные услуги.

Помимо этого, устанавливается и стоимость оказания услуг со стороны компании. Все это обговаривается на общедомовом собрании собственников и жильцов. Все услуги, которые компания готова предоставлять и их расценки обычно озвучиваются на общедомовых собраниях, а жители, в свою очередь, решают нужно ли им это.

Когда владельцы квартир определяются с выбором, то составляется договор с собственниками, на основании которого и ведется предоставление услуг.

Дополнительно управляющие организации могут заниматься, к примеру, вывозом крупногабаритного мусора несколько раз в месяц [4, с.8].

Есть несколько уровней государственных органов, совокупность которых контролирует работу управляющих компаний в сфере ЖКХ. Для этого устраиваются проверки, связанные с выявлением качества выполнения работ, как со стороны управления дома, так и из местного (муниципального) уровня. Делается это с целью выявления недочетов в работе и их устранения. Когда происходит проверка со стороны государственных органов, то они проверяют все от стоимости коммунальных услуг, до их качества и так далее.

Общественный контроль в ЖКХ нужен для решения тех же задач, что и в других сферах деятельности. Его развитие приведет к улучшению качества предоставляемых пользователям жилищных услуг и максимальной защите их прав.

Для осуществления общественного надзора в регионах создаются специальные центры, которые объединяются в общую сеть. Они следят за тем, как управляющие организации:

- исполняют свои обязанности;
- рассматривают поступающие от граждан обращения;
- предоставляют профессиональное консультирование;
- оказывают помощь необходимой квалификации.

Региональные центры занимаются методической поддержкой, в результате чего в субъектах федерации появляются образовательные программы для собственников жилья. Обычно через них доводится информация об управлении жилищными объектами. Центры работают вместе с региональными властями и занимаются подготовкой общественных инспекторов. Эти инспекторы контролируют деятельность управляющих организаций и исполнение написанных для ЖКХ законов.

Центры общественного надзора в регионах следят за выполнением программы капитального ремонта, а также оценивают удовлетворенность граждан его качеством. Кроме этого, они составляют рейтинги информационной открытости действующих в регионах операторов.

Жилищная инспекция - занимается региональным государственным жилищным надзором, лицензированием и лицензионным контролем за предпринимательской деятельностью по управлению многоквартирными домами.

Перечень основных направлений деятельности Жилищной инспекции:

Согласование переустройств и перепланировок помещений в многоквартирных домах.

Лицензированием и лицензионным контролем за предпринимательской деятельностью по управлению многоквартирными домами.

Прием жалоб от заявителей.

С жалобой в государственную жилищную инспекцию может выступить любой гражданин чьи права в сфере жилищно-коммунального хозяйства нарушены.

Популярные жалобы в Жилищную инспекцию:

- жалоба на управляющую компанию;
- жалоба на соседей;
- жалоба на неправильную перепланировку.

Для решения коммунальных вопросов местного значения органы местного самоуправления поселений, муниципальных районов и городских округов выполняют следующие функции:

- устанавливают тарифы на услуги, предоставляемые муниципальными предприятиями и учреждениями;
- регулируют тарифы на подключение к системе коммунальной инфраструктуры, тарифы организаций коммунального комплекса на подключение, надбавок к тарифам на товары и услуги организаций коммунального комплекса, надбавок к ценам (тарифам) для потребителей;
- осуществляют проведение сетей теплоснабжения, в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2010 №190-ФЗ «О теплоснабжении»;
- осуществляют проведение водоснабжения и водоотведения, в соответствии с Федеральным законом от 07.12.2011 №416-ФЗ «О водоснабжении и водоотведении»;
- утверждают и реализуют муниципальные программы в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности.

Муниципалитет выступает и как непосредственный участник жилищно-коммунального рынка (участвует в конкурсе в виде учрежденных муниципальных унитарных предприятий на общих основаниях), и как организатор этого жилищно-коммунального рынка. Реализуя мероприятия, направленные на повышение конкуренции на рынке жилищно-коммунальных услуг посредством привлечения субъектов предпринимательской деятельности в сферу содержания и эксплуатации инфраструктурных элементов, обеспечивающих функционирование жилищно-коммунального хозяйства муниципалитет должен решать следующие проблемы, сдерживающие развитие конкуренции:

- недостаточную организованность и активность собственников жилья по формированию рационального потребительского поведения на рынке (прежде всего медленное формирование товариществ собственников жилья, формальное отношение к выбору управляющей компании);

- неоправданное административное вмешательство и создание неравных условий участникам рынка при получении в управление многоквартирных домов.

Решением проблемы формирования эффективного механизма экономического взаимодействия субъектов ЖКХ предоставляется консолидация усилий всех компонентов данной сферы: малого бизнеса, управляющих компаний, муниципальных органов власти.

Формирование самостоятельности кластерного взаимодействия государственных учреждений и предприятий частного сектора в сфере ЖКХ муниципальных образований обеспечит создание эффективной экономической платформы для развития бизнес-структур, обладающих возможностью внедрения наукоемких технологий в этой сфере народного хозяйства.

Таким образом, на сегодняшний день в жилищно-коммунальном хозяйстве большинства муниципальных образований сложилась ситуация, говорящая о невозможности нормального функционирования коммунальных предприятий и организаций и качественного удовлетворения ими требований потребителей жилищно-коммунальных услуг. Внедрение эффективных методов управления и форм осложняется особенностями трансформации собственности экономических отношений и хозяйственного механизма функционирования предприятий ЖКК, осложняется социально-экономической ситуацией в различных регионах.

Список использованных источников

Арьков С. В. Проблемы управления жилым хозяйством; факторы, влияющие на эффективность управления жилищным фондом и методические подходы к его управлению // Экономика строительства. - 2022. - № 6. - С. 72-77.

Белозеров С. А. Модернизация сферы ЖКХ как фактор повышения уровня жизни населения России / С. А. Белозеров, А. Э. Вашук // Уровень жизни населения регионов России. - 2023. - № 12. - С. 47-57.

Винниченко Н. А. Только проверками проблемы ЖКХ не решить : [интервью полномочного представителя президента в УрФО] // Красный Север. - 2022. - С. 5-10.

Иванов А. П. Состояние коммунального комплекса - социальная проблема России // Жилищно-коммунальное хозяйство. - 2024. - № 7. - С. 6-10.

Овчинникова И.С.
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В статье отражаются проблемы кадровой политики на современных российских предприятиях. Рассматривается взаимосвязь между обучением работников и формированием кадровой политики. Также в статье описываются качества, которыми должен обладать менеджер.

Ключевые слова: кадровая политика, обучение, работники, менеджер, качества.

Ovchinnikova I.S.
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PROBLEMS OF PERSONNEL POLICY OF MODERN RUSSIAN ENTERPRISES

Abstract. The article reflects the problems of personnel policy at modern Russian enterprises. The relationship between employee training and the formation of personnel policy is considered. The article also describes the qualities that a manager should have.

Keywords: personnel policy, training, employees, manager, qualities.

Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания предприятия. Управление людьми имеет важное значение для всех организаций - больших и малых, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Человек является важнейшим элементом производственного процесса [1, с.130].

Предприятие заинтересовано в повышении конкурентоспособности, что требует отбора как высокоэффективных технологий и техники, так и наиболее способных работников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства.

Сегодня значительные средства направляются на гибкое и адаптивное использование человеческих ресурсов, повышение творческой и организаторской активности персонала, развитие способностей и профессионализма работников, формирование гуманизированной организационной структуры.

Характерной особенностью российских предприятий является ограниченность, а порой - отсутствие современной системы мотивации высокоэффективного труда.

Многие российские фирмы, особенно мелкие и средние, ограничены в ресурсах, и проблема их выживаемости во многом должна решаться за счет резервов, использование которых не требует больших затрат. Стандартные подходы к мотивации и организации стимулирования нередко оказываются неэффективными: стимулы меняются в зависимости от контингента работников, задач, стоящих перед коллективом, его особенностей.

С практической точки зрения было бы полезным внедрение индивидуальных расчетов заработной платы в зависимости от реально достигнутых результатов. Проблемы, связанные с оплатой труда, как и многие другие, обостряются в кризисные периоды.

В сфере оплаты труда наемного персонала даже самые прогрессивные российские руководители проявляют косность. Это неудивительно, так как в нашей стране пока не сформировалась необходимая бизнес-культура, один из столпов которой - принцип оплаты по труду. Механизмы реализации данного принципа постоянно совершенствуются, иначе нельзя эффективно использовать человеческий капитал [2, с.133].

Для наемных работников в нашей стране, как отмечают менеджеры, по работе с персоналом, характерно в первую очередь неуважительное отношение к собственности и дисциплине, порожденное долгими годами уравниловки. Поэтому, строя систему мотивации и стимулирования, нужно тщательно продумывать те ее механизмы, которые заставляют и поощряют человека добросовестно работать.

К сожалению, российский работодатель не имеет навыков создания и поддержания таких механизмов. Не случайно специалисты отмечают стремление менеджеров разработать, прежде всего, систему премирования, минуя важный этап - точное обозначение обязанностей работника, за выполнение которых он получает основную заработную плату.

Многие в общих чертах представляют себе, из чего состоит компенсационный пакет: базовая заработная плата, социальные трансферты и премии. Недалеко не всегда при управлении персоналом составные части связаны в сознании менеджеров с конкретными целями. Все должностные инструкции следует подготавливать, ориентируясь на заработную плату. Это убережет от распространенной ошибки - подмены стимулирования через заработную плату псевдостимулированием посредством премирования.

Результаты анализа кадровой политики российских предприятий позволяют выделить несколько основных проблем.

Прежде всего, к ним можно отнести низкий профессионально-квалификационный уровень большинства россиян - он не дотягивает до международных требований.

На ряде отечественных предприятий была проведена сертификация продукции и производства на соответствие международным нормам, которая обязательна при выходе на внешний рынок. Сертификация показала, что большинство рабочих и специалистов этих предприятий в профессиональном плане не готовы к сдаче

необходимых тестов, как в части теории, так и в части практики, им требовалась дополнительная подготовка.

Другая проблема заключается в том, что сложившаяся в стране профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы мало восприимчива к изменившимся отношениям в сфере производства. Ведь по-прежнему более половины работающих заняты на производстве, причем простым неквалифицированным трудом или традиционным трудом средней сложности. Отсюда и проблемы с трудоустройством людей, оказавшихся в силу обстоятельств безработными [3, с.117].

В современных российских условиях профессиональное образование необходимо осуществлять одновременно с перестройкой на предприятиях системы управления, организации труда и кадровой работы. Это будет собственный российский путь решения «сверхзадачи» обеспечения конкурентоспособности российской экономики.

Рост отечественных компаний во многом тормозится из-за того, что собственники не готовы расстаться с оперативным управлением. По мнению экспертов, лишь пятая часть российских компаний управляется профессиональными менеджерами. По оценкам тех же специалистов, на всю страну наберется всего десятка три человек, способных управлять фирмой с миллиардными оборотами.

Целесообразно, не только фундаментальное обучение и переподготовка руководящих кадров, но и разработка и практическая реализация специальных программ, позволяющих во многих случаях не доводить дело до банкротства.

Необходимо обучать и существенно повышать квалификацию руководящего корпуса по вопросам менеджмента, маркетинга, управления инновациями, управления персоналом и ряду других дисциплин с учетом особенностей современного экономического положения и рынка России [4, с.102].

Проблема высокопрофессиональных менеджеров сводится к организации их «воспитания» силами самой компании. Такого менеджера отличают следующие качества:

- высокий интеллект;
- способность к достижению поставленных целей;
- готовность принимать на себя ответственность;
- способность выступать в роли мудрого советчика и консультанта;
- уверенное поведение в самых запутанных ситуациях;
- умение обращаться с людьми;
- умение признавать достижения подчиненных;
- склонность обсуждать с подчиненными возможные пути решения проблем;
- готовность защищать подчиненных;
- желание постоянно общаться с подчиненными.

Проблема формирования корпуса высококвалифицированных менеджеров сводится не только к выявлению и обучению способных людей, важными становятся вопросы, как удержать их в компании, заставить проявить организаторские качества.

Во-первых, необходима целенаправленная организация обучения молодых менеджеров по специальным программам. Содержание этих программ чаще всего индивидуально и должно разрабатываться в самой компании или по ее заказу.

Во-вторых, для данной категории работников выстраивается определенная система должностного продвижения, предусматривающая возрастающую ответственность, в том числе финансовую. Ошибки в работе молодого менеджера неминуемы, поэтому необходима рациональная мотивация.

В-третьих, в программе карьерного продвижения необходимо выполнение обязанностей по стратегическому планированию организации. Для этого целесообразно включать на какое-то время молодых управляющих в состав корпорационных комитетов по стратегическому планированию, чтобы они могли получить представление о деятельности компании.

Список использованных источников

Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 707 с.

Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 445 с.

Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 349 с.

Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 306 с.

Остапчук Эдуард Анатольевич
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ООО СК «НЕОЛИТ»

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме организационной культуры в организации, а также связанных с ней вопросов и ее функционировании в практике.

В работе акцентировано внимание на проблемы, которые связаны с темой управления организационной культурой. В данной статье рассмотрены особенности функционирования организационной культуры и ее влияние на деятельность организации. Внимание также уделено аспектам поддержания эффективного уровня текущей организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, персонал, управление, анализ, оценка, проблемы.

Ostapchuk Eduard Anatolevich
Master's degree student of the «Moscow
International Academy», Moscow

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AT LLC IC «NEOLIT»

Abstract. The article is devoted to the currently relevant topic of organizational culture in the organization, as well as related issues and its functioning in practice.

The paper focuses on the problems that are related to the topic of organizational culture management. This article examines the specifics of the functioning of organizational culture and its impact on the organization's activities. Attention is also paid to the aspects of maintaining the effective level of the current organizational culture.

Keywords: organizational culture, personnel, management, analysis, evaluation, problems.

Актуальность настоящего исследования определена тем, что организационная культура является одной из движущих сил организационного менеджмента. Она постоянно взаимодействует с другими элементами системы управления, влияет на характер ее применения и основана на взаимодействии с тем или иным элементом самой системы.

Теоретическая база исследования была представлена периодическими изданиями и изданиями отечественных и зарубежных авторов таких, как Беляцкий Н. П., Горленко О. А., Исаева О. М., Кибанов А. Я., Кязимов К. Г., Маслова В. М., Одегов Ю. Г., Пугачев В. П.

Целью статьи является изучение текущей организационной культуры в организации и уровня ее функционирования.

Все профессионалы подчеркивают огромную важность организационной культуры как эффективного инструмента организационного управления; исследователи проблем, теоретики и профессионалы заинтересованы в успехе компании и степени развития организационной культуры [7, с. 79].

Все больше руководителей компаний приходят к выводу, что необходимо целенаправленно формировать организационную культуру. Ведь в любой компании, независимо от того, какую нишу она занимает на рынке, независимо от ее размера, команда, ее ценности и идеалы являются ключом к успеху. Хорошо слаженная команда определяет все в организации [2, с. 46].

Развитие организационной культуры в организациях имеет следующие особенности, которые определяются спецификой деятельности.

1) строгая регламентация: организации подчиняются строгим правилам и предписаниям, установленным регулируемыми органами. Организационная культура на предприятиях должна быть ориентирована на соблюдение этих правил и обеспечение высокого уровня соответствия нормативным требованиям.

2) высокая степень конфиденциальности: организации располагают информацией, которая считается коммерческой тайной и подлежит строгой защите. Организационная культура в организациях должна способствовать соблюдению принципов конфиденциальности и ответственности при обращении с конфиденциальной информацией.

3) ориентация на клиента: организации – это организации, которые предоставляют услуги клиентам. Организационная культура в организациях должна быть направлена на удовлетворение потребностей и ожиданий клиентов, а также на построение долгосрочных отношений с ними.

4) высокая конкуренция: организации работают на очень конкурентном рынке финансовых услуг. Организационная культура в организациях должна поощрять инновации, стремление к качеству и эффективности, а также способность адаптироваться к изменениям на рынке.

5) сильная корпоративная иерархия: организации часто имеют сложную иерархическую структуру, которая может замедлить процессы принятия решений и обмена информацией. Организационная культура в организациях должна способствовать общению, сотрудничеству и деловым отношениям между сотрудниками на разных уровнях организационной иерархии.

6) огромное влияние технологий: современные организации все активнее внедряют информационные технологии и цифровые инновации [5, с. 93].

Организационная культура в организациях должна поощрять сотрудников к изучению новых технологий, развитию цифровых навыков, гибкому использованию новых инструментов и ресурсов [1, с. 163].

Организационная культура в организациях проявляется через определенные формы и элементы [4, с. 79].

Существуют следующие особенности форм проявления организационной культуры в организациях.

1) Корпоративные ценности: организации определяют конкретные ценности, которые объединяют сотрудников и окружающую среду, создавая тем самым еди-

ную корпоративную культуру. Эти ценности могут включать надежность, инновации, ориентацию на клиента и другие.

2) Миссия и цели организации: организационная культура организации также проявляется в определении миссии и целей организации, которые мотивируют сотрудников на достижение конкретных результатов и поддерживают общее направление их деятельности.

3) Коммуникация: эффективная коммуникация является важным компонентом организационной культуры в организациях. Она способствует свободному обмену информацией, установлению взаимопонимания между сотрудниками и руководством, а также обеспечивает распространение ценностей и стандартов организации.

4) Лидерство: лидерство в организациях играет важную роль в формировании организационной культуры. Лидеры подают пример, устанавливают ожидания и стандарты поведения, влияют на мотивацию и доверие сотрудников.

5) Развитие и обучение: организации часто инвестируют в развитие и обучение персонала как часть своей организационной культуры. Это включает в себя программы повышения квалификации, тренинги, семинары и другие методы повышения квалификации, которые способствуют росту и развитию сотрудников.

6) Ритуалы и символы: ритуалы и символы также играют важную роль в проявлении организационной культуры в организациях. Это могут быть традиции, обычаи, символы и приметы, связанные с идентичностью и ценностями организации [8, с. 86].

Все эти формы организационной культуры в организациях помогают создать уникальную рабочую среду, способствующую успеху и развитию организации [3, с. 69].

Исследование уровня организационной культуры было проведено по данным деятельности ООО СК «Неолит», основным видом деятельности которого является резка, обработка и отделка камня.

ООО СК «Неолит» гордится своей командой профессионалов, обладающих высокой квалификацией и богатым опытом работы в строительной отрасли. Компания постоянно инвестирует в обучение и повышение квалификации своих сотрудников, что позволяет им успешно решать самые сложные задачи и соответствовать высоким требованиям современной строительной индустрии. В компании сформирована культура непрерывного совершенствования, где каждый сотрудник стремится к профессиональному росту и внесению вклада в общий успех.

ООО СК «Неолит» осознает свою социальную ответственность и стремится вносить вклад в развитие территорий, на которых осуществляет свою деятельность. Компания участвует в благотворительных проектах, оказывает поддержку местным сообществам и создает новые рабочие места. ООО СК «Неолит» считает, что успешный бизнес должен быть социально ответственным и заботиться о благополучии общества.

Существенными факторами, влияющими на решение оперативных проблем, являются охрана здоровья и создание безопасных условий труда для каждого

члена трудового коллектива, создание комфортных условий для работы, обеспечение сохранности традиций компании. В ООО СК «Неолит» постоянно совершенствуется работа в этой области посредством реализации следующих мер:

- организация ежемесячных мероприятий как на территории компании, так и за её пределами (выезд за город, совместные путешествия по историческим местам, посещения СПА-центров, саун, бань;

- организация ежемесячных сборов помощи детским домам. Способствует укреплению морального климата в коллективе и демонстрирует возможность оказанию помощи в коллективе каждому сотруднику;

- организация доставки готовой еды для сотрудников при помощи ООО «Фуд культ 2024». Данная компания предоставляет альтернативное меню, при помощи которого каждый сотрудник компании сможет заказать то, что предпочитает именно он за счёт компании;

- обеспечение своевременного прохождения медицинских осмотров и улучшение состояния здоровья персонала при помощи ООО «Деломедика». ООО СК «Неолит» заключило договор на медицинское обслуживание и медицинскую диагностику каждого сотрудника. У каждого сотрудника компании имеется карта компании ООО «Деломедика» с определенной суммой в год (на медицинские услуги).

На рисунке 1 представлен тип организационной культуры, присущий ООО СК «Неолит» при помощи методики, разработанной К. Камероном и Р. Куинном [6, с. 136].



Рисунок 1 - Тип организационной культуры в ООО СК «Неолит» по методике, разработанной К. Камероном и Р. Куинном

Следовательно, оценка организационной культуры позволила выявить её тип – клановая. Клановая культура в ООО СК «Неолит» по следующей причине: человек является центральным звеном в компании, для него организованы условия как материального, так и нематериального обеспечения.

Таким образом, организационная культура выстраивается из потенциала каждого сотрудника. ООО СК «Неолит» придает ей должное значение, и как следствие, в компании эффективно используют человеческие ресурсы. Человек – главный ориентир и основная единица эффективности правильно сформированной культуры ООО СК «Неолит», о чем свидетельствуют разработанные направления для обеспечения эффективной работы персонала. Именно возможности и деловые качества персонала поднимаются на высоту благодаря организационной культуре. В этом – ее главное предназначение и гарантия общего успеха ООО СК «Неолит».

Список использованных источников

1. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий. – Минск: Вышэйшая школа, 2023. – 463 с.
2. Горленко, О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 249 с.
3. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 168 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – М.: КноРус, 2022. – 360 с.
5. Кязимов, К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К.Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 202 с.
6. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 431 с.
7. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова, А.В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 575 с.
8. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации: практикум: учеб. пособие для вузов / В.П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 280 с.

Останчук Э.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ И ФАКТОР УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье отражается сущность основных внутренних элементов предприятия. Рассматриваются категории работников, личностные параметры трудового потенциала работников. Также в статье подчёркивается важность управления персоналом для результатов организации.

Ключевые слова: персонал, трудовой потенциала, постоянные работники, временные работники, сезонные работники.

Ostapchuk E.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PERSONNEL AS AN OBJECT OF MANAGEMENT AND A FACTOR IN THE SUCCESS OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article reflects the essence of the main internal elements of the enterprise. The categories of workers, personal parameters of the labor potential of workers are considered. The article also emphasizes the importance of personnel management for the results of the organization.

Keywords: personnel, labor potential, permanent workers, temporary workers, seasonal workers.

Понятие «организация» произошло от французского organization; organizer - создавать, устраивать, упорядочивать. Этим словом мы обычно определяем совокупность людей, которые объединились для достижения какой-либо совместной цели. Организация является целостной открытой системой, состоящей из множества взаимозависимых переменных [1, с.91].

Основные внутренние элементы предприятия, требующие внимания руководства, представлены на рисунке 1.

Если организация – это некоторая группа людей, связанная общими целями, то организацию можно рассматривать как средство достижения целей, позволяющая отдельным индивидам добиваться совместно того, чего они не смогли бы осуществить самостоятельно. Цели предполагают формирование ряда задач, которые помогают разделению труда в организации. С формальной точки зрения, задачи предписываются должности, а не конкретному сотруднику. Основываясь на решениях руководства о структуре предприятия каждая должность подразумевает выполнение ряда задач, необходимых для достижения целей организации.

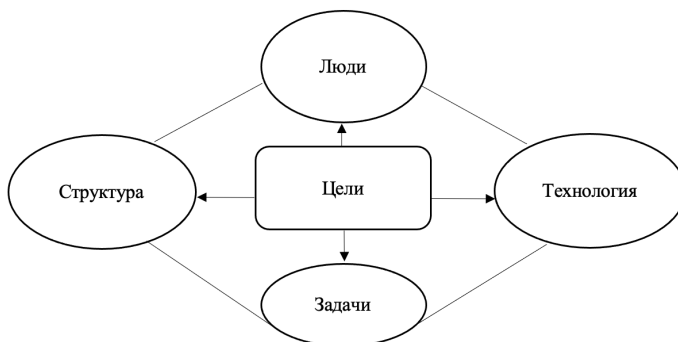


Рисунок 1 - Основные внутренние элементы предприятия

Третьей важной переменной предприятия является технология. Задачи и технологии тесно переплетаются, так как одно не реализуется без другого. Исполнение задачи предполагает использование необходимой технологии для преобразования поступающего на вход системы сырья, в форму, получаемую на выходе.

Логическая взаимосвязь уровней управления, позволяющих максимально эффективно достигать целей предприятия, называется структурой организации. Для наиболее четкого структурирования используется две основные концепции специализированного разделения труда. В основном на предприятиях используется горизонтальное разделение труда по специализированным линиям, иными словами, закрепление данной работы за специалистами. Если речь идёт о крупных организациях, то для удобства специалистов группируют по функциональным областям. Целесообразность и эффективность таких способов разделения труда между сотрудниками значительно определяет производительность организации в сравнении с конкурентами [2, с.45].

Менее популярным является вертикальное разделение труда. Оно осуществляется путём создания иерархии управленческих уровней и характеризуется формальной подчинённостью лиц на каждом уровне. Если не обеспечить формальную координацию работников в организации, то сотрудники не смогут эффективно совместно выполнять работу, они сосредоточат своё внимание на личных интересах, а не интересах организации в целом. Поэтому руководителю необходимо постоянно сопоставлять свои обязательства по координации с деятельностью по их реализации.

Решающим фактором пригодности конкретной технологии являются люди, осуществляющие свой потребительский выбор. Врождённые и приобретённые способности, потенциал человека, талант, потребности, ожидания, точка зрения и ценности являются основными факторами, влияющими на поведение и успешность деятельности людей.

Управление организацией является сложным динамическим процессом, в котором синтезируется понимание общих целей и разнообразных вариантов их достижения. Говоря о сути деятельности менеджера, необходимо отметить, что для руководителя характерны: многообразность, краткосрочность и фрагментарность осуществляемой деятельности.

Крупные корпорации имеют очень большой объём управленческой работы, что требует сегментации, иначе об отлаженном функционировании организации не может быть и речи. Существует две формы разделения управленческого труда: вертикальный и горизонтальный. Горизонтальная форма управления подразумевает расстановку руководителей во главе отдельных подразделений. Вертикальная же предполагает сегментирование сверху вниз, такая форма разделения труда образует уровни управления персоналом.

Под персоналом организации мы понимаем комплекс всех человеческих ресурсов, которыми располагает организация. Именно организация эффективной деятельности сотрудников, разработка концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления, являются главной заботой управления персоналом предприятия [3, с.145].

Эффективность деятельности как отдельных сотрудников, так и всего коллектива в целом является предметом управления персоналом, образующим человеческий капитал предприятия, который представляет из себя систему знаний и навыков персонала, способствующая развитию компании.

К примеру, в японской культуре человеческий капитал является самой важной составляющей капитала компании, без которой невозможно добиться успеха. Передовые предприятия следуют философии преимущества человеческих ресурсов над другими видами ресурсов, справедливо считая, что основной потенциал благополучной деятельности хозяйствующих субъектов заключен в персонале, его опыте и лояльности интересам предприятия.

Количество персонала характеризуется характером, масштабами, сложностью, трудоемкостью процессов. Численность определяется как количество сотрудников, официально трудоустроенных в организации в конкретный момент времени. В структуре списочной численности выделяют три категории работников:

- постоянные;
- временные, принятые на срок до 2 месяцев или для замещения отсутствующего лица - до 4 месяцев;
- сезонные, принятые на работу, носящую сезонный характер, на срок до 6 месяцев. Внешние совместители не входят в списочную численность и относятся к работникам несписочного состава.

Распределение работников происходит по участию в основных видах деятельности организации. Таким образом, выделяется персонал ведущих видов деятельности, к которому относят работающих в основных и вспомогательных подразделениях, в аппарате управления, занятых созданием продукции, услуг или обслуживающих эти процессы. В отдельную группу выделяют персонал непромышленных видов деятельности, к которым относятся работники жилищно-коммунального хозяйства, подразделений социальной сферы (базы

отдыха, центры обучения, детские дошкольные учреждения, здравпункты и другие сопутствующие учреждения, состоящие на балансе предприятия).

В работе персонала преобладает доля физического труда, так как они непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера. Различают основных и вспомогательных рабочих.

Основные заняты в технологических процессах, изменяющих форму, структуру, свойства предмета труда, в результате чего создаются материальные продукты или услуги. Вспомогательные рабочие сосредоточены на обслуживании оборудования и рабочих мест. К рабочим также относится и младший обслуживающий персонал, занятый оказанием несвязанных с основной деятельностью услуг - дворники, курьеры и уборщики помещений [4, с.21].

Результативность деятельности любой организации напрямую связана с уровнем эксплуатации её трудового потенциала и потенциальной дееспособности общества.

Личностными параметрами трудового потенциала работника являются: его здоровье, возраст, профессионализм, опыт работы, семейное положение, готовность развиваться и т.д. Выявление этих характеристик помогает дифференцированно подходить к найму работников с различными уровнями трудоспособности. Чем больше трудовой потенциал, чем больше он подходит к требованиям конкретной организации, тем больше пользы он принесёт, что напрямую отражается на производительности и прибыли предприятия.

Таким образом, персонал является важнейшим ресурсом предприятия. В нём сосредоточен крупный резерв развития и повышения эффективности организации. Искусство управления персоналом сейчас становится главным аспектом, определяющим конкурентоспособность организации, которая может достичь целей, лишь основываясь на высокий уровень творческого и профессионального потенциала сотрудников.

Список использованных источников

Специалист по управлению персоналом : учебное пособие для вузов / С. А. Ваторопин [и др.] ; ответственный редактор Н. Г. Чевтаева. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 212 с.

Староверова, К. О. Технологии управления персоналом в государственных структурах : учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 177 с.

Управление персоналом : толковый словарь / авт.-сост. В. М. Маслова. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К, 2022. – 131 с.

Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 570 с.

Пискунова Е.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. В статье отражается цель бухгалтерского, налогового учета. Рассматриваются активные и пассивные счета, способы ведения учета, принципы организации учета. Также в статье описываются функциональные предназначения учетно-контрольного отделения и планово-аналитического.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, налоговый учет, активные счета, пассивные счета, принципы, способы, финансовая служба.

Piskunova E. V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF ACCOUNTING AT THE ENTERPRISE

Abstract. The article reflects the purpose of accounting, tax accounting. Active and passive accounts, methods of accounting, principles of accounting organization are considered. The article also describes the functional purposes of the accounting and control department and the planning and analytical department.

Keywords: accounting, tax accounting, active accounts, passive accounts, principles, methods, financial service.

Цель бухгалтерского учета – отражение результатов финансово-хозяйственной деятельности, подготовка отчетности для лиц, заинтересованных в развитии организации и т. д.

Цель налогового учета – верный расчет налоговых обязательств.

Разница между двумя учетами возникает из-за того, что какие-то расходы в бухгалтерском учете не снижают налогооблагаемую базу по тому или иному налогу, то есть не считаются расходами в налоговом учете. Или, например, принцип расчета амортизации может отличаться для целей бухгалтерского и налогового учетов. Аналогично происходит и с доходами.

О том, что такое бухгалтерский учет, в чем его цели и задачи, можно прочесть в законе о бухучете от 06.12.2011 №402-ФЗ. Согласно п. 2 ст. 1 этого нормативного документа бухгалтерский учет – это формирование документированной систематизированной информации об объектах в соответствии с требованиями, установленными законодательством, и составление на основе этой информации бухгалтерской (финансовой) отчетности. Если грамотно выстроить учет и ответственно подходить к формированию бухгалтерской отчетности, можно

видеть динамику развития предприятия, предугадывать кризисы, получать наиболее интересные предложения по финансированию бизнеса и т. д.

В бухгалтерском учете для отражения хозяйственных операций действует принцип двойной записи. Для отражения фактов хозяйственной деятельности во всем мире по сей день используются проводки с отражением одинаковой суммы по дебету и кредиту бухгалтерских счетов. Это обеспечивает контроль правильности отражения операций – ни одна цифра не может потеряться. Счета бухгалтерского учета делятся на пассивные и активные. Есть смешанные активно-пассивные счета. Понять, чем они отличаются легко [1, с.180].

Активные счета собирают информацию об активах предприятия – основные средства, товарно-материальные ценности, денежные средства и т. п. Увеличение активов на таких счетах отображается всегда по дебету счета. Остаток на таких счетах копится всегда также по дебету.

Пассивные счета собирают информацию по источникам, за счет которых появились активы – уставный или добавочный капитал, кредиторская задолженность по заемным средствам и т. п. Увеличение обязательств или капитала на таких счетах всегда происходит по кредиту, остатки также всегда кредитовые. Активно-пассивные счета могут иметь как дебетовое, так и кредитовое сальдо.

Например, счет для расчетов с поставщиками 60 – предоплата по этому счету отражается по дебету счета и говорит о том, что в скором времени у предприятия появится некий актив, а остаток по кредиту показывает, что у предприятия висит некое обязательство в виде кредиторской задолженности. Счет для учета прибылей и убытков является активно-пассивным. Остаток по кредиту говорит о накопленной прибыли, а вот остаток по дебету – о непокрытом убытке [2, с.156].

Организации ведения учета отведена ст. 7 Закона «О бухгалтерском учете». Ответственным лицом за ведение бухгалтерского учета является руководитель. Руководители организаций, имеющих право применять упрощенные способы ведения бухгалтерского учета, а также руководители СМП, которые не входят в список исключений согласно виду деятельности, могут вести учет лично, возложить такую обязанность другое должностное лицо (в т. ч. на главного бухгалтера, финансового директора и т. д.) или заключить договор об оказании соответствующих услуг.

В кредитных организациях бухучет всегда ведет главный бухгалтер. Руководители иных организаций передают обязанность ведения бухучета главному бухгалтеру (иному должностному лицу) либо заключают договор об оказании соответствующих услуг. Некоторые формы собственности или виды деятельности накладывают дополнительные требования к квалификации, образованию главного бухгалтера. Формулировки и допущения, сделанные в законодательных актах, создают необходимость уточнения или выбора для применения в деятельности того или иного бизнеса. Именно эта причина и приводит к обязанности организаций создавать один из главных локальных нормативных актов – учетную политику.

Проведение грамотной политики организации и учета является обязательным элементом деятельности предприятия. Этим занимается специальная структура,

существующая в рамках предприятий и обеспечивающая оптимизацию потоков ресурсов, а также их правильное функционирование. Система управления практически каждой фирмы включает в себя подразделение, которые занимается исключительно финансами, что делает его одной из самых важных составляющих.

Способы ведения учета.

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства, сферы деятельности, а также возможностей. Руководство, следуя соответствующему Федеральному закону, использует следующие варианты:

- Создает отдельное подразделение для бухгалтерской службы фирмы.
- Заключает договор о передаче прав ведения бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии или отдельному специалисту.
- Вводит должность специалиста бухгалтерии.
- Занимается учетом лично.

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства и сферы деятельности [3, с.87].

Нередко возникает ситуация, когда такое учетное подразделение отсутствует, а финансовые вопросы решает руководящий состав. Эта ситуация характерна для маленьких фирм, у которых нет большого объема ресурсов и производства. Если через коммерческую организацию проходит много денежных потоков, то создание отдельной бухгалтерской структуры необходимо [4, с.220].

Финансовая служба включает в себя учетно-контрольное отделение и планово-аналитическое. Первое из них занимается организацией и учетом, финансовым контролем и обеспечением достоверной информацией заинтересованных лиц.

Принципы организации учета.

Организационная структура требует оптимизации и непрерывного контроля. Формирование учетно-контрольной и планово-аналитической служб осуществляется в рамках следующих критериев:

Экономическая эффективность. Деятельность создаваемых служб должна полностью оправдывать расходы. Оценкой целесообразности занимаются эксперты, которые отслеживают показатели деятельности структуры в динамике.

Финансовый контроль. Этот критерий обуславливает необходимость в проверке правильности деятельности структуры, а также проведении предупредительных мероприятий с целью предотвращения ошибок. Учет финансов подвергается жесткому контролю, причем не только от ответственных за него сотрудников. Коммерческие организации проходят через аудиторские проверки, во время которых могут быть выявлены проблемы, упущения. Аудиторский контроль может быть обязательным и инициативным.

Финансовое стимулирование. Иными словами, это система поощрений за достижения и взысканий за ошибки. В рамках этого критерия формируются центры ответственности, которым выдаются плановые задания и критерии.

Материальная ответственность. Лица, занимающиеся учетом, отвечают за свою работу собственными деньгами. Если по чьей-то вине допускается

серьезный промах, результатом которого становится убыток, то возмещают его ответственные сотрудники. Формы организации могут быть двух видов - индивидуальная и коллективная ответственность.

Список использованных источников

Каспина, Р. Г. Бухгалтерский учет и налогообложение внешнеэкономической деятельности организаций : учебник / Р.Г. Каспина, Л.А. Плотникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 420 с.

Касьянова, С. А. Бухгалтерский учет в ресторанно-гостиничном бизнесе и туризме : учебник / С.А. Касьянова. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 215 с.

Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий) : учебник / Н.П. Кондраков. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 584 с.

Маслова, Т. С. Бухгалтерский учет в государственных (муниципальных) учреждениях : учебное пособие / Т.С. Маслова. – Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2024. – 544 с.

Ромашевская Е.Г.

Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются современные тенденции в области государственного и муниципального управления, акцентируется внимание на влиянии цифровизации на процессы управления. Анализируются ключевые аспекты внедрения цифровых технологий в государственное управление, а также их влияние на повышение эффективности и прозрачности работы органов власти. В заключение делаются выводы о необходимости дальнейшего развития цифровых инициатив в контексте устойчивого развития и повышения качества жизни граждан.

Ключевые слова: государственное управление, муниципальное управление, цифровизация, эффективность, прозрачность.

Romashevskaya E.G.

Master's degree student of the «Moscow
International Academy», Moscow

EFFICIENCY OF STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Abstract. The article examines modern trends in the field of public and municipal administration, with a focus on the impact of digitalization on management processes. It analyzes the key aspects of implementing digital technologies in public administration and their influence on improving the efficiency and transparency of government bodies. In conclusion, it draws conclusions about the necessity of further developing digital initiatives in the context of sustainable development and enhancing the quality of life for citizens.

Keywords: public administration, municipal administration, digitalization, efficiency, transparency.

Государственное и муниципальное управление является важной сферой, определяющей качество жизни граждан и эффективность функционирования государства. В последние годы наблюдается активное внедрение цифровых технологий в эту сферу, что открывает новые возможности для повышения эффективности управления и улучшения взаимодействия с населением.

Цифровизация государственного управления включает внедрение информационных технологий, которые позволяют автоматизировать процессы, улучшить доступ к информации и повысить прозрачность работы органов власти. Примеры успешной реализации таких технологий включают:

Электронные услуги: Создание порталов для предоставления государственных услуг в электронном формате, что значительно упрощает доступ граждан к необходимым услугам.

Открытые данные: Публикация данных о деятельности государственных органов, что способствует повышению прозрачности и подотчетности.

Аналитические системы: Использование больших данных для анализа и прогнозирования, что позволяет более эффективно принимать управленческие решения.

Цифровизация – это процесс, который касается всех сфер общественной жизни, включая государственное и муниципальное управление. В условиях стремительного развития технологий цифровизация играет особую роль в повышении эффективности государственных и муниципальных структур.

Оптимизация бюрократических процессов. С помощью цифровых технологий можно значительно сократить бумажную работу, ускорить процессы принятия и исполнения решений, а также повысить прозрачность и открытость власти.

Улучшение взаимодействия с гражданами. Цифровизация позволяет создать удобные интернет-платформы для получения услуг, обратной связи и участия граждан в принятии решений. Это повышает доверие к власти и улучшает качество предоставляемых услуг.

Автоматизация управленческих процессов. Цифровые системы управления позволяют автоматизировать многие рутинные операции, уменьшить вероятность ошибок и ускорить принятие решений. Это сокращает издержки и повышает эффективность работы государственных и муниципальных учреждений.

4. Внедрение цифровых инструментов для мониторинга и анализа данных позволяет быстро реагировать на изменения в обществе и экономике, принимать информированные решения и оптимизировать бюджетные расходы.

5. Обучение и поддержка персонала. Цифровизация требует компетентных специалистов, способных работать с новыми технологиями. Поэтому важно организовать систему обучения и развития персонала, а также обеспечить доступ к квалифицированным консультантам и специалистам в сфере цифровой трансформации.

Цифровизация способствует улучшению качества предоставляемых услуг, сокращению времени на их оформление и снижению коррупционных рисков. Кроме того, она позволяет органам власти более оперативно реагировать на запросы граждан и адаптироваться к изменяющимся условиям. Несмотря на положительные аспекты, цифровизация государственного и муниципального управления сталкивается с рядом проблем:

Неравный доступ к технологиям: Не все граждане имеют равный доступ к интернету и цифровым услугам, что может усугубить социальное неравенство.

Киберугрозы: Увеличение использования цифровых технологий связано с повышением рисков кибератак и утечек данных.

Сопrotивление изменениям: Некоторые сотрудники государственных органов могут сопротивляться внедрению новых технологий, что замедляет процесс цифровизации.

Цифровизация государственного и муниципального управления является ключевым фактором для повышения эффективности и прозрачности работы органов власти. Однако для успешной реализации цифровых инициатив необходимо преодолеть существующие проблемы и вызовы. Важно продолжать развивать цифровые технологии, обеспечивая доступность и безопасность для всех граждан.

Список использованных источников

Капитонов, В. В. (2021). Цифровизация государственного управления: проблемы и перспективы. Журнал государственного управления, 12(3), 45-58.

Петрова, А. И. (2022). Электронные услуги в муниципальном управлении: опыт и перспективы. Вестник муниципального управления, 8(1), 12-25.

Сидоров, Н. П. (2023). Открытые данные как инструмент повышения прозрачности государственного управления. Научные записки, 15(2), 67-80.

Рябов Д.Е.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Аннотация. В статье отражается сущность предпринимательства. Также в статье описываются основные методы государственного регулирования предпринимательской деятельности. Приводятся направления государственного регулирования предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: предпринимательство, государственное регулирование, методы.

Ryabov D.E.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

CONCEPT AND STATE REGULATION OF ENTREPRENEURSHIP

Abstract. The article reflects the essence of entrepreneurship. The article also describes the main methods of state regulation of entrepreneurial activity. The directions of state regulation of entrepreneurial activity are given.

Keywords: entrepreneurship, state regulation, methods.

Жилищно-коммунальное хозяйство - одна из базовых отраслей российской экономики, обеспечивающая население жизненно важными услугами, а промышленность - необходимой инженерной инфраструктурой. Годовой оборот в сфере жилищно-коммунального хозяйства превышает 4,1 трлн. рублей, это более 5,7 процента валового внутреннего продукта России. При этом сфера жилищно-коммунального хозяйства имеет огромный потенциал повышения эффективности, который, по экспертным оценкам, достигает 40 процентов, но использовать его возможно только при условии притока инвестиций и применения наиболее эффективных технологий.

Жилищно-коммунальное хозяйство - одна из важнейших отраслей государственной инфраструктуры. В России она далека от совершенства и поэтому на протяжении последних десятилетий постоянно реформируется. Необходимость изменить существующую модель управления ЖКХ остро встала в последнее десятилетие.

Мировой финансовый кризис пошатнул отечественную экономику, вследствие чего нагрузка в виде финансового обеспечения жилищного и коммунального сектора стала для государства практически непосильной ношей.

Проблемы ЖКХ, самые ощутимые для населения страны. Это касается каждого. С этим человек соприкасается постоянно: дома и на работе, на улице и в

общественных местах. Не видеть и не понимать этой проблематики не получится. Отрасль важная и нужная, поэтому требует соответствующего внимания. Для ее поддержания в рабочем состоянии сегодня требуется все больше средств. А для успешного развития, постоянные инвестиции, которых уже очень давно нет [1]

В настоящее время более двух третей из почти 50 тысяч предприятий, обслуживающих жилищно-коммунальный комплекс, находятся на грани банкротства. Даже централизованная плановая система советского периода при относительно сбалансированной системе материально-технического снабжения, сталкивалась со сбоями в работе ЖКХ. Что ещё раз доказывает сложность управления системой. А в условиях рынка, когда произошло разрушение единой централизованной системы, субъектом распределительных отношений становится муниципальный уровень.

Этот уровень сам ещё не определился в системе взаимоотношений с центром, а тут вдруг нужно управлять таким сложнейшим механизмом как ЖКХ. Нет ни инструментов, ни методов управления, не сложился механизм финансовой сбалансированности между стоимостью услуг и их оплатой, который стал первопричиной кризиса в ЖКХ. Хроническое недофинансирования отрасли, а также не эффективное использование имеющихся средств, привело к постепенному износу инфраструктуры более чем на 60%.

В настоящее время государство принимает все больше участия в формировании политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства, поддерживает разработку нормативных документов о доступном жилье и модернизации инфраструктуры коммунальной отрасли [2].

Проведение реформирования жилищно-коммунального комплекса предполагает решение следующих задач:

- необходимо повысить качество жилищно-коммунальных услуг и сделать их более доступными. Для этого нужно преобразовать институты ЖКХ, развить рыночные отношения и реструктурировать органы, управляющие объектами ЖКХ. Требуется также развитие договорных отношений, повышение эффективности конкурентных принципов, привлечение частных компаний, акционирование предприятий жилищно-коммунального комплекса, осуществление подготовки компаний, управляющих жилищным фондом, формирование механизма их конкурсного отбора и помощь в реализации схемы самоуправления собственников в коммунальной отрасли;

- обязательно нужно оздоровить жилищно-коммунальный комплекс в финансовом плане. Для этого должна быть повышена эффективность расходования бюджетных средств и организована адресная поддержка граждан, которые нуждаются в определенных ЖКУ. Соотношение тарифного и бюджетного финансирования должно быть оптимизировано, а инвестиционная составляющая в тарифах на жилищно-коммунальные услуги – увеличена;

- деятельность жилищно-коммунального комплекса должна регулироваться, для того чтобы консолидировать теплоэнергетические активы муниципалитета и обеспечить возможность проведения органами местной власти единой политики по обеспечению устойчивого функционирования комплекса.

Это позволит сделать оказываемые услуги надежными и безопасными, модернизировать сети, сооружения и оборудование и, как следствие, повысить ресурсную эффективность производства и качество услуг. Финансово оздоровить службы коммунального комплекса можно, проведя инвентаризацию, реструктуризацию и ликвидировав долги, накопившиеся за много лет. Если эта задача не будет решена, эффективность остальных мероприятий может оказаться нулевой.

Реформирование жилищно-коммунального комплекса подразумевает, что управление МКД будет передано от органов власти муниципальных образований к владельцам квартир. Это очень важный шаг. На общем собрании собственников должен быть выбран способ управления многоквартирным домом и управляющая компания. При этом именно собственники несут ответственность за текущее содержание, обслуживание и ремонт дома.

В связи с этим управление должно быть максимально прозрачным, процессы функционирования и развития жилищно-коммунального комплекса – гласными и открытыми (в том числе механизм установления тарифов; перечень и объемы работ, включаемых в тарифы и цены; участие общественных организаций и других объединений владельцев жилья в выработке решений и контроле их исполнения при управлении МКД на основе планирования доходов по объектам, а также сбережения ресурсов в масштабах конкретного здания) [3, с.153].

Для успешного реформирования жилищно-коммунального комплекса необходимо, чтобы общественность, субъекты рыночных отношений и органы муниципальной власти осознали цели и задачи конкурентной политики. При этом конкуренция должна быть защищена, для чего нужно убеждать и информировать граждан как потребителей услуг жилищно-коммунального комплекса. Для искоренения существующих проблем ЖКХ разработан стратегический план на четыре года. В стратегии четко выделены две первоочередные задачи:

- повышение качества жилищного фонда;
- обеспечение населения и промышленности достойными по качеству услугами ЖКХ.

Максимально быстро достичь первой цели, по мнению создателей документа, можно, научив население управлять своим имуществом. Граждане должны усвоить, что они собственники не только своих квартир, но всего общедомового имущества. Только в этом случае система капитального ремонта заработает в полную силу. Также для реализации первой задачи необходимо решить вопрос расселения аварийного жилья.

Решить вторую задачу стратегического плана решено путем привлечения в отрасль бизнеса и высококвалифицированных кадров. Здоровая конкуренция между управляющими компаниями в борьбе за клиента несомненно вынудит их повышать качество предлагаемых услуг. А собственники многоквартирных домов смогут на свое усмотрение выбирать лучших из лучших.

На пути к намеченным целям в России запущены следующие проекты:

Лицензирование организаций, обеспечивающих надлежащее санитарное и техническое состояние многоквартирных домов и придомовых территорий. В результате этого шага недобросовестным управляющим компаниям пришлось по-

кинуть рынок ЖКХ. С помощью внедрения новейших геоинформационных систем потребителям будет еще проще знакомиться с поставщиками услуг и анализировать их работу.

Реализация механизма концессий. Объекты, находящиеся на балансе ЖКХ, содержатся за счет капиталов инвестора, но при этом остаются в собственности государства [4, с.90].

В целом, воплощение стратегии в реальной жизни должно привести к осязаемому повышению уровня удовлетворенности россиян качеством услуг. На текущий момент более половины соотечественников недовольны работой управляющих компаний.

Приоритетами государственной политики в жилищно-коммунальной сфере являются:

- повышение комфортности условий проживания, в том числе обеспечение доступности многоквартирных домов для инвалидов и других маломобильных групп населения;
- модернизация и повышение энергоэффективности объектов жилищно-коммунального хозяйства;
- переход на принцип использования наиболее эффективных технологий, применяемых при модернизации (строительстве) объектов коммунальной инфраструктуры и модернизации жилищного фонда.

Понятия качества и надежности жилищно-коммунальных услуг включают в себя:

- безопасные и благоприятные условия проживания граждан в многоквартирных домах и жилых домах,
- бесперебойное предоставление услуг по отоплению, горячему и холодному водоснабжению,
- водоотведению,
- электроснабжению и газоснабжению,
- обращению с твердыми коммунальными отходами в соответствии с санитарными нормами и правилами и другими обязательными требованиями, установленными законодательством Российской Федерации [5, с.320].

Основной задачей органов государственной власти в сфере жилищно-коммунального хозяйства является создание системы нормативно-правового регулирования, обеспечивающей эффективное функционирование и устойчивое развитие жилищно-коммунального хозяйства, предусматривающей в том числе сокращение административных процедур, предотвращение коррупции.

Реализация этой задачи невозможна без повышения прозрачности информации о деятельности организаций в сфере жилищно-коммунального хозяйства для потребителей, инвесторов и контролирующих органов, на обеспечение которой направлено создание государственной информационной системы жилищно-коммунального хозяйства.

Необходимо стимулировать развитие интеллектуальных систем комплексного учета коммунальных энергоресурсов, позволяющих в первую очередь обеспечить

дистанционный учет коммунальных энергоресурсов (услуг), в том числе за счет поэтапного изменения требований к приборам учета, обобщения и популяризации наилучших решений по этому вопросу, а также создание на региональном уровне единого информационного ресурса (базы данных), обеспечивающего организацию регулярного сбора и систематизацию достоверной и актуальной информации об объектах коммунальной инфраструктуры, об их технико-экономическом состоянии и имущественных правах на указанные выше объекты, о региональных потребителях коммунальных ресурсов (услуг). Повышение информационной прозрачности в указанной сфере позитивным образом отразится на качестве принимаемых управленческих решений, повышении энергоэффективности и платежной дисциплины, а также на содействии привлечению инвестиций в отрасль.

Для обеспечения сбалансированного развития систем коммунальной инфраструктуры с учетом перспективных потребностей должны быть скоординированы механизмы территориального и инвестиционного планирования.

В условиях ухудшения макроэкономической конъюнктуры необходимо максимально использовать внутренние резервы для развития жилищно-коммунального хозяйства, связанные с оптимизацией текущих и инвестиционных расходов, энергосбережением.

Одним из важных направлений повышения энергетической эффективности жилищно-коммунального хозяйства является развитие рынка энергосервисных услуг. Для обеспечения модернизации инвестиционно непривлекательных объектов жилищно-коммунального хозяйства необходимо принимать специальные меры, направленные на стимулирование консолидации активов предприятий, контролируемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, на уровне субъектов Российской Федерации с последующей их передачей в управление частным операторам на основе концессионных соглашений.

Стратегия определяет цели и задачи государственной политики в отдельных сферах деятельности жилищно-коммунального хозяйства с учетом их специфики, а также меры и мероприятия, необходимые для достижения установленных в этих сферах целей и решения поставленных задач.

Список использованных источников

Федеральный закон от 24.07.2007 г. N 209-ФЗ (ред. от 13.12.2024) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Федеральный закон от 26.12.2008 г. N 294-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Кармова, Б.З. Решение проблемы импортозамещения в России в условиях санкций / Б.З. Кармова, А.А. Кожаев // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2024. - № 3-1(109). - С. 151-157.

Кармова, Б.З. Особенности безработицы в России на современном этапе / Б.З. Кармова, Л.О. Асланова // Фундаментальные исследования. - 2020. - № 12. - С. 88-92.

Развитие малого и среднего предпринимательства в России в контексте реализации национального проекта / М.П. Антонова, В.А. Барина, В.В. Громов, С.П. Земцов, А.Н. Красносельских, Н.С. Милоголов, А.А. Потапова, Ю.В. Царева. - М: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. – 465 с.

Самарский М.Д.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СУЩНОСТЬ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. В статье отражается сущность инвестиционной деятельности, которая является частью экономики. Рассматриваются различные виды инвестиций, исходя из разных признаков. Также в статье описываются функции, которые выполняют инвестиции в макроэкономике.

Ключевые слова: инвестиционная деятельность, виды инвестиций, функции, макроэкономика.

Samarsky M.D.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE ESSENCE OF INVESTMENT ACTIVITY AND THE ROLE OF INVESTMENTS IN THE RUSSIAN ECONOMY

Abstract. The article reflects the essence of investment activity, which is part of the economy. Various types of investments are considered, based on different characteristics. The article also describes the functions that investments perform in macroeconomics.

Keywords: investment activity, types of investments, functions, macroeconomics.

Инвестиционная деятельность является частью экономики. Отличительной особенностью инвестиций является невозвратность. То есть при крахе инвестиционного проекта, вкладчик останется ни с чем. В качестве инвестиций могут выступать: денежные средства, имущественные права, объекты предпринимательской деятельности, обязательства, имеющие денежную оценку [1, с.100].

Инвестиции могут осуществляться для получения положительного коммерческого эффекта. Все финансовые средства, с точки зрения монетарной теории, могут идти на сбережения, либо на потребление. Обычное потребление ведет к изъятию денег из оборота, что дестабилизирует товарно-денежные отношения. Вложение в экономику, напротив, стимулирует приток средств из сбережений. Инвестиции могут проводиться напрямую, либо косвенно.

Сущность инвестиционной деятельности заключается в сохранении стоимости денег. Под влиянием естественных рыночных процессов деньги и финансовые инструменты постепенно теряют свою цену, поэтому они вкладываются в предпринимательскую деятельность или проекты. Инвестиции могут быть финансовыми и реальными. Финансовые представляют собой косвенные вложения, совершаемые через вложения в фондовые инструменты, взятие

кредитов и отношений лизинга. Реальные инвестиции направлены на прямую покупку реального капитала – оборудования, сооружений, земли, либо на их модернизацию, реконструкцию, строительство [2, с.108].

Инвестиции могут быть спекулятивными, в таком случае доход от них формируется за счет колебания цены на базовый актив. Инвестиции часто путают со спекуляцией.

Инвестиции носят долгосрочный характер, как правило, сроком более 1 года. Более короткие вложения считаются спекуляциями. Однако, сделки, проводимые на фондовых биржах, спекуляциями не являются. Существуют ситуации, когда сделка носит длительный характер, но имеет особенности спекулятивных отношений, так как стороны выигрывают от изменения цены в определенном периоде.

Макроэкономика предполагает, что совместные усилия государственной экономической политики, работы реального сектора и поведение домашних хозяйств приведут к экономическому росту и развитию. Под экономическим ростом понимается эффективность результатов хозяйствования национальной экономики. Он измеряется в совокупных показателях, таких как валовой доход, национальный доход, чистый доход и так далее. Рост достигается за счет усиления производственных мощностей, использования инновационных технологий для снижения издержек и создания конкурентной продукции [3, с.55].

Благодаря экономическому росту в экономике накапливается капитал, который может быть направлен на решение социально-экономических нужд общества. Резерв денежных средств и финансовых активов используется для качественных преобразований в экономике. Это касается не только использования последних достижений науки и техники в производстве, но и повышения качества образования, медицины, культуры, науки, усиление человеческого потенциала. Экономическое развитие выражается в изменении общественных отношений. Происходит улучшение качества жизни населения, повышается ее уровень, достигается самоуважение и соблюдается свобода личности.

Измерить экономическое развитие достаточно сложно. Долгое время для этого использовался показатель внутреннего валового продукта на душу населения. Однако, он описывает количественный, а не качественный результат. Считается, что развитые страны обладают самым высоким уровнем человеческого потенциала. Здесь отмечается более низкий уровень коррупции, производство высокоэффективно и привлекательно для инвестиционной деятельности. Развивающиеся страны находятся на пути экономического роста. Они показывают более высокие темпы прироста ВВП, но по качеству человеческого капитала существенно уступают развитым странам. Страны с переходной экономикой находятся на пути становления производства, поэтому измерение экономического развития осуществляется относительно обеспечения базовых потребностей человека [4, с.102].

В макроэкономике инвестиции выполняют следующие функции:

- Обеспечение расширенного воспроизводства основных фондов.
- Восполнение оборотного капитала.

- Перераспределение капитала между отраслями экономики.
- Перемещение капитала между его собственниками.

Положительная динамика объема инвестиций ведет к укреплению положения национальной экономики на международной арене. С помощью финансовых вложений происходит стабилизация экономики страны, растет ее конкурентоспособность, изменяется соотношение экспорта и импорта.

Чем выше совокупные доходы страны, тем большее количество средств вкладывается в развитие человеческого капитала. Сейчас большинство предпринимателей знает, что именно человеческий капитал является основой конкурентного преимущества в долгосрочном периоде. Поэтому основу экономического развития составляют вложения в экономический рост с последующим целевым использованием избытка капитала в научной, культурной жизни общества.

Инвестиции в экономике – это вложение денежных, материальных и интеллектуальных средств в субъект хозяйственной деятельности или сектор промышленности.

Инвестиции в экономике подразумевают под собой прямое приобретение реального капитала, который может быть выражен в той или иной форме. И в этом случае инвестиции будут использоваться на существенное расширение, формирование и проведение реконструкции.

Если говорим о финансовых инвестициях, то в этом случае подразумевается приобретение различных ценных бумаг, что в ряде случаев открывает перед инвестором возможности не только участвовать в процессе, но и влиять на проведение реформ и организации управления финансами инвестируемого объёма.

Сегодня широкую известность получил такой род инвестиций, как спекуляции или по-другому спекулятивные инвестиции. В этом случае, деньги, инвесторы вкладываются в валюту и драгоценные металлы с расчётом на то, что с течением времени (и как правило здесь речь идёт о довольно коротком промежутке времени) их стоимость существенно возрастёт, а, значит, обеспечит инвестору наибольшую, как ожидается прибыль.

Инвестиции в экономике можно охарактеризовать двумя параметрами:

Прежде всего, это их доходность, то есть, на какую прибыль сможет рассчитывать инвестор, вкладывая средства в тот или иной в инвестиционный проект.

Также неотъемлемой частью любых инвестиций является – риски. При этом не всегда существует стандартная закономерность – чем выше ожидаемый риск, тем выше доход.

В наше время все процессы в экономике, которые связаны с инвестиционной деятельностью имеют очень большую значимость. Именно благодаря данным процессам все макроэкономические показатели способны демонстрировать положительную динамику роста. России (российской экономике), как и любой другой стране очень нужны инвестиции капитала. И желательно, чтобы инвестиции осуществлялись конкретно в те отрасли, которые в данный момент наименее развиты или находятся в стадии застоя (например, здравоохранение, сельское хозяйство, строительство и т.п.).

Инвестиционная сфера является мощнейшим инструментом для всей экономики, так как капиталовложения позволяют перестраиваться компаниям в условиях повышенных рисков, стабилизировать безработицу, повлиять на уровень заработной платы населения и другое.

Поскольку основной целью практически любого инвестора является получение максимальной прибыли, то государство обязано сделать всё, чтобы её условия могли удовлетворить «аппетиты» вкладчиков. Для создания хорошего инвестиционного климата многие страны дают господдержку таким инвесторам.

Поддержка может заключаться, например, в том, что стимулируется спрос на ту продукцию, куда были вложены средства или же создаются приятные налоговые условия для ведения бизнеса и т.п. Инвестиции способны увеличивать производственные возможности экономики. Например, инвестиции в интеллектуальную собственность или образование могут увеличить производительность труда. Вложения в современные технологии могут повлиять на увеличения производственного потенциала экономики.

Новый приток инвестиций (как внутренних, так и иностранных) влияет на рост ВВП в стране. Инвестиции являются одним из главных факторов в определении внутреннего валового продукта, который отражает совокупный показатель экономического производства страны.

Таким образом, инвестиции занимают лидирующее место, когда речь заходит о функционировании и развитии экономических процессов как на макро, так и на микроуровне. Если неправильно использовать потенциал инвестиций, то можно оказать негативное влияние на темпы объёмы производимой продукции.

На макроуровне инвестиции помогают расширять воспроизводственный процесс, ускорять научно-технический прогресс, улучшать качество выпускаемой продукции в разных отраслях экономики, отслеживать эффективность развития социальных сфер и т.д. Что касается микроуровня, то инвестиции помогают контролировать деятельность разных предприятий, организаций, который ведут совершенно разнообразную деятельность. Под контролем понимается, отслеживание качества выпускаемой продукции и оказываемых услуг, максимизация прибыли, снижение затрат и т.п.

Инвестиции на таком уровне занимают важное место, когда речь заходит об увеличении собственного капитала. Ведь именно грамотные капиталовложения в активы других компаний и ценные бумаги, помогают увеличить прибыли и реализовать все цели.

Список использованных источников

Мануйленко, В. В. Управление прибылью в системе финансового менеджмента корпораций: профессиональные, практические, научно-исследовательские аспекты : учебное пособие / В. В. Мануйленко, Т. А. Садовская ; под науч. ред. д-ра экон. наук В.В. Мануйленко. – 2-е изд., с изм. – Москва : Финансы и Статистика, 2021. – 312 с.

Морозко, Н. И. Финансовый менеджмент в малом бизнесе : учебник / Н. И. Морозко, Н. И. Морозко, В. Ю. Диденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 348 с.

Морошкин, В. А. Практикум по финансовому менеджменту: технология финансовых расчетов с процентами : практическое пособие / В.А. Морошкин, А.С. Сметанкин. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 131 с.

Незамайкин, В. Н. Финансовый менеджмент : учебник для вузов / В. Н. Незамайкин, И. Л. Юрзинова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 402 с.

Семенова М.Ю.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК ОРГАНА ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

Аннотация. В статье отражается сущность местного самоуправления в соответствии с законодательством. Также в статье описываются основополагающие элементы местного самоуправления. Приводится деление субъектов РФ.

Ключевые слова: публичная власть, муниципальное образование, самоуправление.

Seменова M. Yu.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE CONCEPT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT AS A PUBLIC AUTHORITY

Abstract. The article reflects the essence of local self-government in accordance with the legislation. The article also describes the fundamental elements of local self-government. The division of the subjects of the Russian Federation is given.

Keywords: public authority, municipality, self-government.

Понятие «местное самоуправление» закреплено в ст. 1 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Так, установлено, что МСУ составляет одну из основ конституционного строя РФ, признается, гарантируется и осуществляется на всей территории нашей страны. МСУ в РФ - это форма осуществления народом своей власти. Она позволяет обеспечивать в пределах, установленных Конституцией РФ и законодательными актами, «самостоятельное и под свою ответственность решение населением вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций» - как непосредственно, так и через органы МСУ.

В соответствии с введенными поправками к Конституции РФ ч. 3 ст. 132 органы МСУ и органы государственной власти «входят в единую систему публичной власти в Российской Федерации и осуществляют взаимодействие для наиболее эффективного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории».

Таким образом, МСУ представляет собой самостоятельный уровень публичного управления и не относится к государственному управлению. Конституционный принцип самостоятельности МСУ чрезвычайно важен и незыблем, несмотря на то, что на местном уровне реализуются не только локальные задачи, так называемые

вопросы местного значения, но в определенных случаях могут решаться и государственные задачи. Хотя право органов МСУ на самостоятельное и под свою ответственность решение вопросов местного значения было изначально закреплено в Законе №131-ФЗ, но реальных ресурсных возможностей для этого у большинства муниципалитетов в течение длительного времени не было [1].

На нынешнем этапе, когда по существу идет речь о переходе на административную модель взаимоотношений между органами МСУ и государственной власти, возможно, следует ожидать реального улучшения финансового состояния муниципалитетов. Поправки в Конституцию РФ, которые ввели новое понятие «публичная власть», предполагают определенное объединение воедино федеральной, региональной и местной (муниципальной) власти.

В этой связи под публичной властью можно будет понимать, как любое из перечисленных понятий, так и все уровни власти вместе. С учетом сказанного можно констатировать, что публичная власть в Российской Федерации как федеративном государстве реализуется на двух уровнях государственного управления - федеральном и региональном (уровне субъектов РФ) - и на муниципальном уровне (МСУ).

Основополагающими элементами местного самоуправления являются его самобытность и самостоятельность в решении вопросов местного значения, под которыми понимается финансово-экономическая и организационная обособленность муниципальных образований, закрепление в законодательстве предметов ведения и полномочий местного самоуправления [2].

Муниципальное образование – это жилые земли, в пределах которых в первую очередь решаются потребности местного характера. То есть земли, на которых власть характеризуется местным самоуправлением. К субъектам РФ относятся:

1. Республика.
2. Край.
3. Область.
4. Город федерального значения.
5. Автономная область.
6. Автономный округ.

В то время как к местному самоуправлению относят города, поселения либо группу поселений, находящихся в черте соседних земель. Отличие субъектов РФ от муниципальных образований заключается в распространении на них федеральной власти.

Муниципальные образования регулируются народной властью и решают вопросы, касающиеся в основном местного типа. Власть в таких образованиях представлена либо проживающим на территории населением, либо выбранными ими органами управления.

Таким образом, муниципальное образование – это одно, но чаще группа населённых пунктов, связанных единой территорией, в которых власть регулируется органами местного управления. А проще говоря, это земли, на которых власть сосредоточена в руках простых людей либо органов, избранных народом [3, с.55].

Можно выделить пять видов муниципальных образований:

Сельское – одно, но зачастую несколько сёл, посёлков городского типа, станиц и т. п. расположенных на общей территории. Власть является непосредственно народом либо выбранным органом управления. Относится к части муниципального района.

Городское – это город либо посёлок городского типа с органами местной власти. Относится к составу муниципального района.

Муниципальные районы – группа поселений, связанных общей территорией. В таких районах власть ориентирована на решение местных вопросов отношения между посёлками и городами. В свою очередь, власть подчиняется законам федерального округа и субъектам Российской Федерации.

Округ городской – группа городов, которые не относятся к муниципалитетным объединениям. При этом власть также регулируется народом, организуются органы местного самоуправления, а сама территория подчиняется федеральному округу либо центральному федеральному городу. Может регулироваться законами субъектов РФ.

Внутригородская территория федерального значения – часть территории города федерального значения (Москва, СПб) в которых власть регулируется и сосредоточена в органах местного самоуправления. К примеру, округа Москвы (Центральный, Троицкий).

Позже было добавлено ещё два вида муниципальных образований: городской округ с внутригородским делением и внутригородской район. Первый представлен городскими округами с образованием районов в черте города с образованием органов местного самоуправления. А внутригородские районы, в свою очередь, являются образованиями в границах города власть в которой регулируется органами самоуправления и непосредственно избирателями и народом.

Таким образом, к муниципальным образованиям относят города, сёла, посёлки и районы в черте города, которые связаны общей территорией и власть в них осуществляется народом либо органами самоуправления.

Муниципальные образования в России

По данным, собранным с 2002 года по 2022 год, общее количество таких образований снизилось с 24 151 единицы на 2002 год до 20 846 единиц на 2022 год. Такая динамика обусловлена общим укрупнением муниципальных образований [4, с.56].

Выполняется это для нескольких целей:

- Уменьшения общего уровня коррупции.
- Облегчения регулирования органов самоуправления.
- Общей оптимизации количества муниципальных образований.

Данная практика пришла с Запада, где таким образом качественно повышают общий уровень благосостояния народа, а также эффективно уменьшают уровень коррупции. Уменьшение количества муниципальных образований, позволяет более эффективно расходовать государственный бюджет, выделяя деньги на самые необходимые цели для каждой единицы муниципального образования.

В итоге государство получает более детальный отчёт о затраченных средствах,

и снижает риск проявления коррупции путём уменьшения общего количества органов власти. Так, на 2024 год на территории РФ насчитывают всего 20 846 единиц муниципальных образований. Из них:

16 821 сельских образований.

1400 городских образований.

31 муниципальных районов.

632 городских округа, из них 3 с внутригородским делением.

286 внутригородских муниципальных образований.

19 внутригородских районов.

Каждый округ включает в себя несколько районов. Всего насчитывается 12 округов.

Из двенадцати округов наиболее обширный по площади – Троицкий. Его площадь составляет 1084 квадратных километра. Это более 40% всей площади города Москва. Так самым маленьким округом является Зеленоградский. Он занимает всего чуть более 37 км². Это менее 2% общей площади города.

Интересным является тот факт, что центральный округ находится на втором месте после зеленоградского по самой малой площади. Она составляет всего 66.18 км². Это около 2.62% общей площади города. Далее по возрастанию следуют: Северо-западный 93.28 км², Северо-восточный 101.88 км², Юго-западный 111.36 км², Северный 113.73 км², Юго-восточный 117.56 км², Южный 131.77 км², Западный 153.03 км², Восточный 154.84 км² и Новомосковский 361.36 км² [5, с.124].

При этом лидирующим округом по численности населения является Южный. Его население составляет около 1 800 000 человек. А Троицкий округ, являясь самым крупным по территории имеет наиболее низкий показатель населения – всего 130 812 человек. По плотности населения на один километр квадратный лидирующее место занимает Северо-восточный округ. В нём проживает 14 800 человек на один км².

Центральный округ занимает всего пятое место в этом рейтинге. Его численность населения на км² составляет 11 845 человек. Не удивительно, что замыкает этот список Троицкий округ. При такой огромной площади и наименьшей численности населения, его показатель плотности составляет всего 120 человек на км².

Органы местного самоуправления имеют четкую структуру и строгое распределение обязанностей между подразделениями. В разных субъектах РФ названия отдельных подразделений может отличаться, но суть будет подобна схеме, так как она определена Конституцией РФ и федеральными законами.

На практике структура МСУ формируется согласно следующим этапам:

- созывается представительный орган;
- определяется, кто будет главой;
- формируется администрация с ее исполнительно-распорядительными функциями;
- создается контрольный комитет или иная структура.

Представительный орган выполняет свои функции, если избрано как минимум 2/3 депутатов.

Создается рабочий коллектив по уставу муниципального образования. Их полномочия касаются определенных сфер жизни: культуры, спорта, молодежи, строительства, ЖКХ, образования, пр. Полномочия органов местного самоуправления не выходят за рамки закона.

Полномочия органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения:

- принятие устава муниципального образования и внесение в него изменений и дополнений, издание муниципальных правовых актов;
- установление официальных символов муниципального образования;
- создание муниципальных предприятий и учреждений, осуществление финансового обеспечения деятельности муниципальных казенных учреждений и финансового обеспечения выполнения муниципального задания бюджетными и автономными муниципальными учреждениями, а также осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд;
- установление тарифов на услуги, предоставляемые муниципальными предприятиями и учреждениями, и работы, выполняемые муниципальными предприятиями и учреждениями, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- организационное и материально-техническое обеспечение подготовки и проведения муниципальных выборов, местного референдума, голосования по отзыву депутата, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления, голосования по вопросам изменения границ муниципального образования, преобразования муниципального образования;
- организация сбора статистических показателей, характеризующих состояние экономики и социальной сферы муниципального образования, и предоставление указанных данных органам государственной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- учреждение печатного средства массовой информации для опубликования муниципальных правовых актов, обсуждения проектов муниципальных правовых актов по вопросам местного значения, доведения до сведения жителей муниципального образования официальной информации о социально-экономическом и культурном развитии муниципального образования, о развитии его общественной инфраструктуры и иной официальной информации;
- осуществление международных и внешнеэкономических связей в соответствии с федеральными законами.

Список использованных источников

Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Федеральный закон от 02 марта 2007 года 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Гаджиев А.Ш., Гаджидадаева М.С. Перспективы развития местного самоуправления в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 8. - С. 52—56.

Агаева М.Ж., Ямчук Е.В. Местное самоуправление: актуальные вопросы и перспективы развития // Муниципальная академия. - 2023. - № 2. - С. 54—58.

Саркарова Д.С., Меджидов Ш.М. Местное самоуправление как элемент механизма публичной власти в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 6. - С. 95—98.

Семенова С.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Аннотация. В статье отражается сущность муниципальных учреждений и их особенности. Также в статье описываются отличия муниципальных учреждений от коммерческих предприятий. Приводится классификация некоммерческих муниципальных организаций, описываются методы управления, применяемые в муниципальных учреждениях.

Ключевые слова: муниципальные учреждения, управление, методы, особенности.

Semenova S.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MUNICIPAL MANAGEMENT AND ITS FEATURES

Abstract. The article reflects the essence of municipal institutions and their features. The article also describes the differences between municipal institutions and commercial enterprises. A classification of non-profit municipal organizations is provided, and management methods used in municipal institutions are described.

Keywords: municipal institutions, management, methods, features.

Основная задача муниципальных учреждений - предоставлять услуги населению. Их социальная значимость определяет размер бюджетного финансирования и особенности управления. Специфика в том, что они созданы органом власти и подчиняются ему напрямую.

Главные отличия от коммерческих предприятий:

- Местное самоуправление определяет бюджет, составляет смету расходов, контролирует выполнение задач.
- Муниципалитет назначает и увольняет руководителей.
- Сотрудники учреждения не могут быть его собственниками.
- График работы, правила поведения персонала, структура подчинения строго регламентированы.

Население через общественные организации и средства массовой информации может контролировать деятельность муниципальных учреждений. Каждое из них создано на бюджетные средства с конкретной целью. И должно работать на благо жителей города, района или округа.

Государственные некоммерческие структуры обслуживают население в нескольких социально значимых сферах:

- образование (школы, детские сады, училища, вузы);
- культура (дворцы культуры, музеи, библиотеки);
- здравоохранение (поликлиники, больницы, лаборатории);
- социальная защита (детские дома, дома престарелых, кризисные центры, социальные приюты);
- спорт (дворцы спорта, центры спортивной подготовки).

Местные органы власти самостоятельно разрабатывают правовые нормы для функционирования организаций на местах. Нормотворчество не должно противоречить федеральному закону. Одним из главных критериев оценки работы администрации является эффективность управления хозяйством:

Развитие инфраструктуры: строительство дорог, школ, увеличение объема оказания медицинской помощи населению [1].

Рост поступлений в муниципальный бюджет за счет роста предприятий, а не увеличения арендной платы или тарифов на услуги.

Оптимизация управленческих структур, сокращение расходов на их содержание.

Некоммерческие муниципальные организации делятся по типу финансирования на:

Казенные. Не имеют права распоряжаться доходами и имуществом. Орган местного самоуправления выделяет финансирование, составляет смету расходов, следит за целевым использованием. Для этого используются средства отраслевого бюджета. Пример: детский дом.

Бюджетные. Существуют на субсидии государства. Они могут оказывать платные услуги, расценки на них определяет учредитель. Учреждения такого типа могут использовать полученный доход для своих нужд, распоряжаться имуществом. Пример: детский сад.

Автономные некоммерческие организации. Получают в пользование государственное имущество, субсидии на выполнение муниципального задания. На осуществление целей, обозначенных в учредительных документах, они могут зарабатывать сами. Пример: музыкальная школа.

Казна - это муниципальное имущество, которое не числится на балансе у предприятий и учреждений. Им распоряжаются специальные организации, держатели казны.

У всех муниципалитетов есть в управлении учреждения. Органы власти относительно управленческого процесса различаются по функционалу:

Представительные на местном уровне обеспечивают правовую базу для существования учреждения. От них зависит бюджет, выделяемый на управление муниципальным хозяйством. Размер финансирования на этапе создания учреждения напрямую влияет на его возможности. Пример: городская Дума.

Исполнительные органы власти выступают учредителями организаций. В их ведении все практические вопросы. Оценка потребностей населения в конкретных услугах, формирование целей учреждений. Они вносят проекты финансирования, когда формируется бюджет муниципалитета, пишут устав некоммерческих организаций. Исполнительные местные власти занимаются непосредственно

управлением: назначают руководителей, определяют тарифы на платные услуги и возможные льготы на них, распоряжаются имуществом. Пример: городской департамент здравоохранения [2].

Контрольные следят за целевым расходованием средств, осуществляют аудит. Контролируют распоряжение государственным имуществом. Пример: казенное учреждение «Управление земельных отношений».

Управление - разработка и создание, максимально эффективное использование и контроль социально-экономических систем. Его система универсальна для коммерческих и государственных структур:

- наличие руководителя и подчиненных с четко обозначенными полномочиями;
- налаженная связь между сотрудниками и подразделениями;
- свод правил, предписаний и трудовых норм для персонала;
- постановка целей и порядок выполнения задач под контролем руководства;
- распределение ресурсов управляемой организации, согласно поставленным целям [3, с.55].

Этапы научного подхода к управлению:

- Системный анализ взаимодействия участников процесса.
- Построение модели отношений на основе выводов.
- Проверка решений возникающих проблем экспериментальным путем.
- Экспертная оценка.
- Предложение решений, выбор самых эффективных.

Фактически на методы управления в первую очередь влияет сложившаяся на месте практика.

Методы управления:

- Организационные методы. От них изначально зависит функционирование любой структуры. Это первичный этап создания и налаживания работы.
- Административные методы подразумевают прямое распоряжение действиями людей, постановку конкретных задач.

За правовые методы управления отвечает юриспруденция. Деятельность организации и ее сотрудников определяют нормативные акты.

Контроль бюджета учреждения со стороны органов власти относится к экономическим методам. А также материальная стимуляция, премирование сотрудников.

С развитием общества особую роль стали отводить психологическим аспектам. Благоприятный моральный климат в коллективе делает управление более эффективным, отражается на трудоспособности персонала [4, с.56].

Муниципальное управление как вида управленческой деятельности характеризуется следующими чертами.

Во-первых, наличием собственной концепции, которая муниципального управления опирается на местном самоуправлении как институте народовластия и институте гражданского общества.

Во-вторых, в системе муниципального управления в качестве объектов управления рассматриваются:

- местные сообщества;
- муниципальное образование как социально-экономическая система;
- муниципальная организация местного самоуправления;
- происходящие на территории муниципального образования социально-экономические и социально-политические и идеологические процессы [5, с.96].

В-третьих, в качестве субъектов управления в системе муниципального управления рассматриваются муниципальные управленческие организации, выборные должностные лица местного самоуправления (к примеру, глава муниципального образования).

Список использованных источников

Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Федеральный закон от 02 марта 2007 года 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Гаджиев А.Ш., Гаджидадаева М.С. Перспективы развития местного самоуправления в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 8. - С. 52—56.

Агаева М.Ж., Ямчук Е.В. Местное самоуправление: актуальные вопросы и перспективы развития // Муниципальная академия. - 2023. - № 2. - С. 54—58.

Саркарова Д.С., Меджидов Ш.М. Местное самоуправление как элемент механизма публичной власти в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 6. - С. 95—98.

Скрипников А.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье отражается сущность и значение стратегического плана для развития организации. Рассматриваются различные виды факторов, влияющих на стратегический план организации. Также в статье описываются основные стратегии развития организации.

Ключевые слова: стратегический план, развитие, факторы, основные стратегии.

Skripnikov A.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE ROLE OF A STRATEGIC PLAN IN ORGANIZATION DEVELOPMENT

Abstract. The article reflects the essence and significance of a strategic plan for the development of an organization. Various types of factors influencing the strategic plan of an organization are considered. The article also describes the main strategies for the development of an organization.

Keywords: strategic plan, development, factors, main strategies.

Лучшая стратегия начинается с проведения исследований. За последние пару лет многие западные компании увеличили расходы на маркетинговые исследования в несколько раз. В результате таких исследований компания получает подробные ответы на вопросы: кто и где покупает товар, а также для чего он покупается [1, с.81].

Компания должна изучить:

- Потребителей. Важно понять желания потребителя: почему он хочет какой-то товар, как часто использует и почему.
- Конкурентов. Эта информация поможет вовремя среагировать, когда кто-то пытается увести долю рынка.
- Поставщиков. Чтобы выбрать, где брать качественные и недорогие комплектующие.
- Посредников. Чтобы оставлять себе большую долю прибыли.

Также важно изучить юридические и политические факторы. Хороший предприниматель должен быть готов к любым изменениям закона и переменам в политической обстановке. Любая известная фирма интенсивно развивается и интересуется, как повысить эффективность своей деятельности, поэтому так важно быть в курсе самых передовых технологий. Совершенствование продукции способствует поддержанию интереса к определенным видам товаров.

Важным моментом считается изучение социально-экономических факторов. Это нужно делать, чтобы колебания цен на рынке или кризис в банковской сфере не стал неприятным сюрпризом.

Мало просто собрать информацию, ее нужно грамотно использовать. Для этого осуществляется анализ при помощи определенных методик:

- Делается анализ продуктовых и хозяйственных ресурсов.
- Производится анализ ситуации.
- Анализ воздействия выбранной стратегии на прибыль, а также возможности обналачивания средств.

Всесторонний анализ позволит определить слабые и сильные стороны конкретного бизнеса, а также возможные риски. Даже хорошо изучив своего потребителя, не стоит успокаиваться. Также стоит больше узнать информации о том, что отличает выше предложение от подобных предложений конкурирующих компаний. Важно понять, как потребитель воспринимает продукцию или услуги. Для этого требуется позиционирование. Этот необходимый этап позволяет сэкономить много сил, времени и денег. А правильное позиционирование способствует созданию высокоэффективного маркетингового комплекса [2, с.88].

Подобный комплекс включает определенный набор инструментов или 4 Р маркетинга. Это следующие направления:

- цена (Price);
- продукт (Product);
- продвижение (Promotion);
- сбыт или правильное место продаж (Place).

Изучение и функционирование комплекса маркетинга требует много сил и финансовых затрат. Даже хорошо проработанный комплекс не может долгое время оставаться без изменений. Ведь вокруг компании всегда происходят какие – то перемены, требующие новой рекламы, новых цен и другого ассортимента. Ассортиментная политика компании может включать марочную политику. Использование марки со временем позволяет добиться узнаваемости своей продукции, а также стимулировать торговых посредников и оптимизировать затраты на рекламу.

Самыми сложными для компании являются вопросы организации сбыта и взаимодействие с посредниками. Сложности в том, что каналы сбыта – это конкретные субъекты рыночных отношений: фирмы, склады, дилеры и дистрибьюторы, которые могут создавать определенные проблемы. Главной задачей при планировании сбыта является максимальный охват целевого рынка с минимальными затратами. В связи с подобными проблемами все большую популярность приобретает интернет – торговля. Данный способ позволяет минимизировать издержки на транзакции и помогает наладить отношения с каждым потребителем, что в свою очередь уменьшает количество посредников.

Двигателем маркетинга можно назвать продвижение и ценообразование. Способы продвижения приведут к хорошему результату, если правильно определен целевой рынок, собрана информация о потребителя, произведена подходящая продукция и налажено сотрудничество с посредниками. Только в этом случае

можно приступать к применению методов продвижения, к проведению рекламы к ПР-деятельности [3, с.37].

Нужно понимать, что ошибки обойдутся очень дорого. Выбор рекламы должен соответствовать решениям всех аспектов маркетингового комплекса. Результат от стратегического управления в предпринимательской деятельности сильно зависит от политики в области цен. При формировании цены обязательно учитываются цены конкурентов, себестоимость и платежеспособность покупателей.

Рассмотрим основные стратегии развития организации.

Первая стратегия: оборонительная. Существует три правила оборонительной стратегии. Любое из них не трудно запомнить, но сложно использовать на практике.

Первое правило обороны.

Этот метод только для лидера рынка. Это кажется логично, но все не так просто. Любая компания считает себя тем самым лидером, но не каждая им является. Лидера создают покупатели. Только они могут выбрать того самого на рынке. При этом стоит отличать «просто лидеров» от истинных лидеров. Допустим, на рынке смартфоном лидеров масса, но только Apple является им в мыслях сегодняшних и завтрашних покупателей. Любой руководитель должен иметь четкую картину происходящего. Одно дело обманывать конкурентов, а другое – управлять, опираясь на реалии действительности.

Второе правило обороны.

Второе правило – иметь смелость нападать на самого себя. Благодаря тому, что оборона - это прерогатива лидеров, они прочно укоренились в подсознании потребителя. То есть, чтобы укрепить свои позиции на вершине горы предпочтений, нужно анонсировать новые товары и услуги, делая прошлые выпуски устаревшими. Ярким примером подобной стратегии является Apple. Когда-то пробившись через гигантов на рынке телефонов, компания все еще остается на вершине потребительских предпочтений. Каждый год она проводит презентации того, что готовится для выпуска максимум через два месяца. Прошлогодняя продукция становится устаревшей. А конкурентам остается только пытаться угнаться за фирмой.

Третье правило обороны.

Предотвращайте сильные шаги конкурентов. У многих предприятий только один шанс на успех, но у лидера их два. Если лидирующая компания не совершила обновление продукции, то она может просто скопировать шаг конкурента. Но стоит делать это максимально быстро, чтобы атакующая фирма не успела закрепиться.

Этим способом с успехом пользуется General Motors. Ford обгонял их по выпуску продукции, а Chrysler – по новым технологиям. Но ни одному из них не удалось существенно изменить долю рынка GM. General Motors не выпускал ничего действительно революционного с 1949 года. При этом Ford был первым практически на всех рынках, Chrysler создавал новые разработки, такие как усилитель руля. А пользовался всеми этими новшествами именно General Motors. И покупатели верят, что продукция GM лучше, ведь он находится на лидирующем месте.

Вторая стратегия: нападение.

Оборонительная и наступательная стратегии связаны между собой. Одно не возможно без другого. Но если оборонительная война – это средство для рыночного лидера, то наступательная – для компаний на втором и третьем местах. Такие компании достаточно обеспечены, чтобы совершать длительные нападения на лидера.

Первое правило нападения.

Самое главное – иметь в виду сильную позицию лидера. Только лидеру легче наблюдать за собой, чем вам наблюдать за ним. Из этого следует, что компаниям два и три нужно изучать не свои сильные и слабые стороны, а стороны лидера отрасли. Как бы компания ни была сильна в какой-либо категории, если там силен и лидер, то у нее мизерные шансы. Чтобы победить, необходимо разгромить его позиции в умах потребителей.

Второе правило нападения.

Найти слабое место лидера и атаковать его. Подчас лидеры не замечают своих уязвимых мест. Возможно, они когда-то не придали чему-то значения или просто забыли. Теперь их неосторожность стала ключом к успеху. Слабость стоит искать в силе. У General Motors было слабое сервисное обслуживание, связанное со многими дилерами, поэтому American Motors смог продвинуться с помощью «Плана защиты покупателей».

Третье правило нападения.

Проводить наступление на более узком фронте, то есть с одним продуктом. Широкий ассортимент – слишком большая роскошь для нападающего.

Третья стратегия: фланговая.

Многие руководители считают, что фланговая атака – это невозможная стратегия. Но это не так, подобная стратегия является инновационным способом ведения маркетинга. При этом подобный способ нуждается в долгой подготовке.

Первое правило фланга.

Фланговый маневр должен быть направлен на неоспариваемую территорию. Подобная атака не требует кардинально нового продукта. Достаточно привнести что-то новое в уже имеющийся товар. Теория маркетинга подобный способ называет сегментированием. И это очень важное определение. Необходимо занять некую нишу первым, а иначе это превратится в нападение.

Второе правило фланга.

По сути фланговая атака является неожиданностью для конкурента. Это главное отличие от двух первых стратегий маркетинга. Что оборона, что нападение легко просчитываются, но для атакующего с фланга это недопустимо. Следовательно, чем неожиданней атака, тем больше времени понадобится лидерам для изучения ситуации. К сожалению, подобная атака не может себе позволить пробный маркетинг. Такие действия просто-напросто выдадут компанию, а это даст лидерам время для проведения защиты своих рыночных территорий.

Третье правило фланга.

При удачной атаке необходимо продолжать бороться. Многие об этом забывают, перенеся свои ресурсы на решение других задач. Это большое упущение,

необходимо закрепить победу, уничтожив тех, кто проиграл вам. Подобный стиль не держит пленных. Данное правило распространяется и на собственные товары. Если один продукт приносит доход, а другой нет, то последний не имеет право на существование. Необходимо сконцентрироваться на товаре-победителе.

Четвертая стратегия: партизанская война.

У партизан всегда есть запас тактического преимущества. Это и позволяет маленькой компании, хотя размер и относителен, выживать на землях гигантов.

Первое правило партизанской войны.

Нужно найти небольшой сегмент рынка, который вам под силу защищать от более крупных компаний. В любом городе можно найти сеть ресторанов быстрого питания больше, чем McDonald's. Небольшой компании необходимо стать большой рыбой в маленьком пруду. Rolls-Royce, например, тоже компания-партизан. Но их сегмент – это автомобили, стоящие более 300\$ тыс. Если R-R начнет конкурировать с более дешевыми марками машин, то рискует потерять свой небольшой сегмент рынка. Зачем тратить большие деньги, если можно купить тоже самое за более низкую цену.

Второе правило партизанской войны.

Большая часть работников должна быть нацелена на производство, а не на улучшение рабочей атмосферы. У маленькой компании появляется большое преимущество: она может быстро принять необходимое решение, в отличие от гиганта той же отрасли.

Третье правило партизанской войны.

Зачем тратить лишние ресурсы, если война обречена на проигрыш? Тем более подобный подход позволит возродиться где-то еще в другое время. Это определяет такой аспект деятельности компании, как гибкость. Можно менять свои приоритеты и даже свой бизнес на 180 градусов без лишних проблем.

Список использованных источников

Синицкая, Н. Я. Финансовый менеджмент : учебник и практикум для вузов / Н. Я. Синицкая. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 176 с.

Тогузова, И. З. Финансовый и налоговый менеджмент : учебник / И. З. Тогузова, М. Р. Тускаева. – Москва : Прометей, 2023. – 288 с.

Турчаева, И. Н. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски : учебник и практикум для вузов / И. Н. Турчаева, Я. Ю. Таенчук. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 215 с.

Уразгалиев, В. Ш. Финансовая безопасность : учебник для вузов / В. Ш. Уразгалиев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 228 с.

Соколова Е.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ РАСЧЕТОВ С ПОКУПАТЕЛЯМИ И ЗАКАЗЧИКАМИ

Аннотация. В статье отражается сущность расчетов между предприятиями в процессе их деятельности. Рассматриваются сущность документации для оформления хозяйственных операций, документооборота, первичных документов по расчетам с покупателями и заказчиками. Также в статье описываются возможности получения необходимых данных при ведении аналитического учета.

Ключевые слова: расчеты, документы, первичная документация, аналитический учет.

Sokolova E.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

DOCUMENTATION OF SETTLEMENTS WITH BUYERS AND CUSTOMERS

Abstract. The article reflects the essence of settlements between enterprises in the course of their activities. The essence of documentation for the registration of business transactions, document flow, primary documents for settlements with buyers and customers are considered. The article also describes the possibilities of obtaining the necessary data when maintaining analytical accounting.

Keywords: settlements, documents, primary documentation, analytical accounting.

Большая часть расчетов между предприятиями в процессе их деятельности осуществляется безналичным путем, то есть перечислением денежных средств со счета плательщика на счет получателя. Посредником в этих расчетах является банк. Денежные средства организации хранятся на расчетных счетах банка. При открытии расчетного счета организации присваивается номер расчетного счета [1, с.90].

Все движения денежных средств по расчетным счетам фиксируются банком и предоставляются клиентам в виде банковских выписок. Так же к выписке банка прилагаются первичные расчетные документы, на основании которых происходят зачисления и списания денежных средств с расчетных счетов (платежные поручения, платежные требования и т.п.). Выписка банка и первичные расчетные документы являются основанием для отражения в бухгалтерском учете организации операций движения денежных средств.

Расчетные документы, с помощью которых формируются все распоряжения обслуживающему банку, должны отвечать требованиям к порядку заполнения, представления, отзыва и возврата расчетных документов. Перечисленные формы

безналичных расчетов используются на усмотрение клиентов банка в соответствии с условиями договора банковского обслуживания.

В настоящее время отменены ограничения в выборе форм расчетов между поставщиками и покупателями. Предприятие может отгружать продукцию, выполнять работы и услуги в кредит. Покупатели и заказчики в этом случае перечисляют предприятию не только стоимость продукции (работ, услуг), но и процент за отсрочку платежа, процент за коммерческий кредит.

Документация – это способ оформления хозяйственных операций соответствующими документами. Бухгалтерские документы используются для передачи распоряжений от распорядителя исполнителю, для управления деятельностью. Документация исполняет роль импульса, дающего начало движению учетной информации. Она обеспечивает бухгалтерскому учету цельное и непрерывное отражение хозяйственной деятельности предприятия. С помощью документации контролируется правильность осуществления операций, ведется текущий анализ выполненной работы [2, с.156].

Документооборот – это система оформления, использования и движения расчетных документов и денежных средств. Выбор форм должен контролироваться банком на соответствие установленным правилам ведения расчетных операций [3, с.87].

Первичные документы – документы, состоящие в процессе ведения хозяйственной операции или после ее завершения.

Первичные документы должны иметь обязательные реквизиты: название, код формы, содержание хозяйственной операции, измерители хозяйственной операции, должности лиц, ответственных за осуществление хозяйственной операции и правильность ее оформления, личные подписи.

Основанием для осуществления расчетов с покупателями и заказчиками является договор, в котором определяется обязанности сторон по выполнению условий договора и ответственность сторон в случае нарушения принятых обязательств.

Кроме договора обязательным условием отражения операций в бухгалтерском учете является наличие первичных документов. На суммы оплаты за отгруженную продукцию, выполненные работы и оказанные услуги предприятие – покупатель обязано получить от поставщика расчетные документы [4, с.92].

Первичные документы по расчетам с покупателями и заказчиками:

- счет-фактура. Он предназначен для ведения налогового учета и формирования книги продаж. Счет-фактура формируется в 2 экземплярах на каждую отгрузку товара или выполнения работы, оказания услуг. Счет-фактура должен быть доставлен не позднее 5 дней со дня отгрузки. Подписывается счет-фактура руководителем;

- товарные накладные. В ней указывается номер и дата выписки; наименование поставщика и покупателя; наименование и краткое описание материальных ценностей, количество (в единицах), цена и общая сумма (с учетом налога на добавленную стоимость) отпуска материальных ценностей. Накладная подписывается материально ответственными лицами, сдавшими и принявшими

материальные ценности, и заверяется круглыми печатями организаций поставщика и завода;

- карточка счета;

- акт сверки. Документом, в котором отражаются взаиморасчеты между покупателями и заказчиками является акт сверки. Акт сверки составляется по согласованию сторон в оговоренный период времени;

- оборотно-сальдовая ведомость. Для получения итоговых и детальных сведений по учету товаров можно использовать стандартные отчеты. Стандартный отчет «Оборотно-сальдовая ведомость по счету» для счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» позволяет просмотреть состояние расчетов с покупателями и заказчиками товаров;

- платежное поручение или требование.

В платежном поручении или требовании указывают наименование и местонахождение поставщика и покупателя, номер договора поставки, вид отправки, сумму платежа по договору, стоимость дополнительно оплачиваемых тары и упаковки, транспортные тарифы, подлежащие возмещению покупателям (если это предусмотрено договором), сумму НДС, выделяемую отдельной строкой. При отгрузке товаров, оказании услуг, выполнении работ, не являющихся объектом налогообложения по НДС, расчетные документы и реестры выписывают без выделения сумм НДС и на них делают надпись или ставят штамп «Без налога (НДС)».

Данные платежных требований ежедневно записывают в ведомость учета и реализации продукции (работ, услуг). В ведомости указывают дату и номер платежного требования, наименование поставщика, количество отгруженной продукции по ее видам, суммы, предъявляемые по счетам, и отметку об оплате счетов. Под постоянным контролем работников бухгалтерии должно находиться:

- подписание договоров о материальной ответственности;
- соответствие документов оприходованию, расходам материальных ценностей;
- наличие на предприятии соответствующих нормативных актов, норм расхода сырья на производство;
- первичные документы на перевозку материальных ценностей.

Для учета расчетов с покупателями и заказчиками используется активно-пассивный счет 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

Счет 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» дебетуется в корреспонденции со счетами 90 «Продажи», 91 «Прочие доходы и расходы» на суммы, на которые предъявлены расчетные документы. Счет 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» кредитуется в корреспонденции со счетами учета денежных средств, расчетных операций на суммы поступивших платежей (включая суммы полученных авансов) и т.п.

При этом суммы полученных авансов и предварительной оплаты учитываются обособленно.

Если по полученному векселю, обеспечивающему задолженность покупателя (заказчика), предусмотрен процент, то по мере погашения этой задолженности делается запись по дебету счета 51 «Расчетные счета» или 52 «Валютные счета» и

кредиту счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» (на сумму погашения задолженности) и 91 «Прочие доходы и расходы» (на величину процента).

На суммы оплаты за отгруженную продукцию, выполненные работы и оказанные услуги организация предъявляет расчетные документы покупателю или заказчику и производит следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками»;

Кредит счета 90 «Продажи».

При погашении покупателями и заказчиками своей задолженности они списывают ее с кредита счета 62 в дебет счетов денежных средств.

При продаже амортизируемого имущества, т.е. основных средств и нематериальных активов, а также другого имущества, стоимость имущества по ценам продажи списывают в дебет счета 62 с кредита счета 91 «Прочие доходы и расходы». Поступление платежей за проданное имущество отражают по дебету счетов по учету денежных средств (51, 52, 50, 55) и кредиту счета 62.

На счете 62 отражают суммы полученных авансов и предварительной оплаты за поставленную продукцию (работы, услуги), а также возникающие суммовые и курсовые разницы.

Суммы полученных авансов и предварительной оплаты учитывают по дебету счетов учета денежных средств и кредиту счета 62. При этом суммы полученных авансов и предварительной оплаты учитывают на счете 62 обособленно.

Положительные суммовые разницы, возникающие по обычным видам деятельности, отражают по дебету счета 62 и кредиту счета 90 «Продажи». Отрицательные суммовые разницы оформляют по этим счетам сторнировочной записью.

Положительные курсовые разницы учитывают по дебету счета 62 и кредиту счета 91 «Прочие доходы и расходы», а отрицательные – по дебету счета 91 и кредиту счета 62. Невостребованная в срок задолженность покупателей и заказчиков списывается с кредита счета 62 в дебет счета 63 «Резервы по сомнительным долгам» или счета 91 «Прочие доходы и расходы». При предоплате сумму поступивших платежей отражают в бухгалтерском учете до момента отгрузки продукции как кредиторскую задолженность и оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 51 «Расчетные счета»;

Кредит счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

После отгрузки продукции она считается проданной и списывается в дебет счета 62 с кредита счета 90 «Продажи».

Если предварительная оплата выступает в форме авансового платежа и непосредственно не связана с конкретным счетом–фактурой, то поступившие платежи отражают по кредиту счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

Покупатель может отказаться от оплаты отгруженной в его адрес продукции, если груз послан ошибочно, с нарушением сроков поставки, низкого качества продукции и по другим причинам. В этом случае в бухгалтерии поставщика составляют обратные записи по отгрузке продукции:

- Дебет счета 43 «Готовая продукция»;

- Кредит счета 90 «Продажи»;

- Дебет счета 90 «Продажи»;
- Кредит счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

Поступление дебиторской задолженности признается в учете как формирование прочих доходов.

Аналитический учет по счету 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» ведется по каждому предъявленному покупателям (заказчикам) счету, а при расчетах плановыми платежами – по каждому покупателю и заказчику. При этом построение аналитического учета должно обеспечивать возможность получения необходимых данных по:

- покупателям и заказчикам по расчетным документам, срок оплаты которых не наступил;
- покупателям и заказчикам по не оплаченным в срок расчетным документам;
- авансам полученным;
- вексялям, срок поступления денежных средств по которым не наступил;
- вексялям, дисконтированным (учтенным) в банках;
- вексялям, по которым денежные средства не поступили в срок.

Аналитический учет по счету 62 ведут по каждому предъявленному покупателем или заказчиком счету, а при расчетах в порядке плановых платежей – по каждому покупателю или заказчику.

Построение аналитического учета должно обеспечить:

- получение данных по покупателям и заказчикам по расчетным документам, срок оплаты которых не наступил;
- покупателям и заказчикам по не оплаченным в срок расчетным документам;
- авансам полученным;
- вексялям, срок поступления денежных средств по которым не наступил;
- вексялям, дисконтированным (учтенным) в банках;
- вексялям, по которым денежные средства не поступили в срок.

Учет расчетных операций с покупателями и заказчиками в рамках группы взаимосвязанных организаций, о деятельности которой составляется сводная бухгалтерская отчетность, ведется на счете 62 обособленно.

Список использованных источников

Сорокина, Е. М. Бухгалтерская (финансовая) отчетность : учебное пособие для вузов / Е. М. Сорокина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 124 с.

Сысоева, Г. Ф. Бухгалтерский учет, налогообложение и анализ внешнеэкономической деятельности : учебник для вузов / Г. Ф. Сысоева, И. П. Малецкая, Е. Б. Абдалова ; под редакцией Г. Ф. Сысоевой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 309 с.

Трофимова, А. Н. Бухгалтерский учет в сфере товарного обращения : учебник / А. Н. Трофимова. — Минск : Вышэйшая школа, 2022. — 344 с.

Фасхутдинова, М. С. Бухгалтерский учет : практикум / М. С. Фасхутдинова. – Москва : ИОП РГУП, 2024. – 102 с.

Солодов Е.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СУЩНОСТЬ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. В статье отражается сущность оплаты труда на предприятии. Рассматриваются формы и системы оплаты труда на предприятии, функции заработной платы. Также в статье подчёркивается, что для эффективного управления кадровой политикой создается система оперативного учета и анализа кадров.

Ключевые слова: кадровая политика, управление, оперативный учет, анализ кадров.

Solodov E.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE ESSENCE, BASIC PRINCIPLES AND METHODS OF ORGANIZING REMUNERATION

Abstract. The article reflects the essence of remuneration at the enterprise. The forms and systems of remuneration at the enterprise, functions of wages are considered. The article also emphasizes that for effective management of personnel policy, a system of operational accounting and analysis of personnel is created.

Keywords: personnel policy, management, operational accounting, analysis of personnel.

Оплата труда - взаимодействия, связанные с гарантированным установлением и выполнением работодателем выплат работникам за их деятельность, согласно закону, нормативно правовым актам, заключенным коллективным и трудовым договорам. Работодатели делают все для того, чтобы их работники трудились более результативно. Работник же хочет зарабатывать достаточно, но при этом, чтобы соблюдались его права. Чтобы побудить работников к отличному уровню трудовой дисциплины и продуктивности труда, законодательство разработало ряд мер. Это моральное и материальное поощрение работ. Их работодатели используют самостоятельно. Применяются они с учетом особенностей сферы деятельности предприятия.

Каждое предприятие вправе применять свою систему оплаты труда, то есть порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с выполняемыми трудовыми функциями и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера. При этом на предприятие возлагается

обязательство по учету времени, фактически отработанного каждым работником. Поощрительные выплаты назначают по усмотрению руководства предприятия. Задача руководителя предприятия - выбрать систему оплаты труда, при которой сотрудники будут получать зарплату соразмерно своим усилиям и эффективности на рабочем месте.

Форма и система оплаты труда – инструмент, позволяющий отрегулировать размер заработной платы, в зависимости от затраченного работником времени на труд. Назначение формы и системы оплаты труда заключается: в установлении справедливой величины трудового дохода; в методе оценки затраченного работником труда; в способе оценки измерения рабочей силы. В состав фонда оплаты труда включаются начисленные предприятием суммы заработной платы в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты и надбавки, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Система оплаты труда – это инструмент, который, с помощью анализа затраченного труда работника, помогает определить конечный размер заработной платы. От удачного урегулирования вопросов оплаты труда почти во всем зависят как увеличение продуктивности производства, так и повышение благосостояния людей, подходящий общественно-психологический климат в обществе. Одним из главных принципов организации зарплаты в современной экономике является принцип денежной заинтересованности сотрудника в итогах собственного труда [1, с.101].

Заработная плата представляет собой часть совокупного дохода человека, формирование которого напрямую зависит от его деятельности или работы коллектива. Экономисты считают понятие «зарплата» нецелесообразным к употреблению. Суть выплат от работодателя более точно раскрывает термин «трудовой доход».

Зарплата является ценой человеческого труда. Ее размер напрямую зависит от спроса на вакансию по определенной специальности и от количества предложений на нее от работодателей.

Трудовой доход считается стоимостью рабочей силы. В данном случае рабочая сила выступает товаром, на который формируется спрос и предложение. Именно спрос и предложение оказывает влияние на отклонение в размерах заработной платы.

Надо отметить, что купля-продажа рабочей силы или человеческого труда происходит с применением трудовых договоров. Контракт призван регулировать отношения между работником и работодателем.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждого коллектива.

Трудящийся и его семья удовлетворяют свои потребности в пропитании, одежде, жилье и т.д. полностью за счет заработной платы. По сути, заработная плата есть не что иное, как плата за труд.

Выделяются следующие функции заработной платы:

- воспроизводственная (заработная плата возмещает стоимость рабочей силы, благодаря чему обеспечивается её участие как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда);
- стимулирующая (заработная плата побуждает работников к повышению затрат труда путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затраченного труда);
- регулирующая (спрос на рынке труда влияет на уровень заработной платы, а последняя – на цены на предметы потребления и услуги);
- социальная (заработная плата обеспечивает минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей).

Оплата труда – одно из важнейших составляющих управления персоналом. От того насколько эффективно руководство стимулирует своих работников, зависят и производительность, и экономическая эффективность труда, и прибыльная работа организации.

Принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда является одним из основополагающих принципов организации оплаты труда. Но надо сказать, что существующая на большинстве организаций система оплаты труда не позволяет обеспечить достаточный уровень мотивации персонала, что приводит к недостаточной производительности [2, с.81].

Система оплаты труда – это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами).

Организация оплаты труда - это меры, которые принимаются управляющим учреждения и уполномоченными на то работниками для достижения баланса между эффективностью трудовых ресурсов и его оплатой. До того, как разрабатывать систему, на которой будет держаться главная мотивирующая сила, необходимо усвоить базы. Принципы оплаты труда выводятся из положений законодательства и ключевых экономических законов. Более признанные из них:

Заработная плата обязана расти пропорционально продуктивности труда.

Производительность обязана опережать по темпам роста повышение оплаты.

При назначении заработной платы неприемлема хоть какого рода дискриминация.

Оплата труда обязана рассчитываться с учетом не только издержек, но и его показателей.

Следует подготовить финансовую заинтересованность каждого сотрудника в показателях его работы и организации в целом.

Нельзя игнорировать и рыночный фактор. Соотношение предложения и спроса по трудоустройству неминуемо влияет на материальное вознаграждение сотрудников.

Принципы организации оплаты труда неизбежно трансформируются, но базисными является связь заработной платы с эффективностью работы. Согласно новейшей теории управления, к организационным шагам в данной отрасли относятся:

- Установление эффективных форм и систем зарплаты.

- Проработка системы тарификации либо окладов.
- Выбор основ для отчислений дополнительной части зарплаты.
- Утверждение эффективности показателей, достижение которых нужно для вознаграждения.
- Проработка мер по улучшению нормирования труда.

Все операции обязаны опираться на действующие законы в сфере трудовых отношений и двигаться к достижению единого ориентира. Имеется в виду понижение зарплатной доли в структуре издержек без вреда для работников. Главные организационные элементы - формы и виды заработной платы [3, с.99].

Организация зарплаты сводится в достижении баланса необходимых компонентов:

- оклада основного (ставки);
- компенсационных выплат, а также надбавок;
- вознаграждений за достижение высоких намеченных результатов или перевыполнение плана;
- премий и вознаграждений;
- материальной помощи работникам фирмы.

Некоторые аспекты использования смешанной системы. Она дает шанс совместно заинтересовать сотрудников в выполнении работы и повысить трудовую отдачу:

Комиссионная система соединяет их доходы прямо с показателями всей организации.

Изменяющиеся оклады мотивируют увеличивать личный вклад в общее дело.

Дилерский график обеспечивает возможность зарабатывать каждому по личным способностям.

Потому смешанный метод считается преимущественно действенным в плане мотивации.

Премия - это вид поощрительных выплат; она является частью заработной платы, помимо оклада и компенсационных выплат. Бывают текущими (постоянными, за выполнение определенного объема работ, указанного в трудовом контракте, качественно) и единовременными, разовыми, за особые достижения. Также их назначают к определенной дате, событию, без привязки к результатам труда [4, с.101].

Виды премий устанавливаются в конкретном учреждении (организации). На практике часто используются следующие: единовременные; текущие; к определенному событию.

Источник выплат включают в положение о премиях и стимулирующих выплатах, им чаще всего выступает фонд оплаты труда. Размеры указываются как в твердой сумме, так и в процентах к заработку. Последний вариант используется чаще для текущих, первый - для единовременных, разовых.

Список использованных источников

Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Книга 9 : монография / под ред. И.Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 281 с.

Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 174 с.

Управление персоналом организации: современные технологии : учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С.И. Сотниковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 513 с.

Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 461 с.

Ступина М.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РФ

Аннотация. В статье отражается сущность процесса регулирования инвестиционной деятельности в РФ. Также в статье описываются методы инвестиционного государственного регулирования. Приводится система органов, которые осуществляют государственное и правовое регулирование инвестиционной деятельности.

Ключевые слова: инвестиционная деятельность, методы регулирования, государство.

Stupina M.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

REGULATION OF INVESTMENT ACTIVITY IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article reflects the essence of the process of regulating investment activity in the Russian Federation. The article also describes the methods of investment state regulation. The system of bodies that carry out state and legal regulation of investment activity is given.

Keywords: investment activity, regulation methods, state.

Государственное регулирование инвестиционной деятельности в РФ, как и в любой другой стране, осуществляется на основе принятого законодательства. Россия, как и другие страны, пытается активно привлекать иностранные инвестиции, поэтому государственное регулирование иностранных инвестиций является приоритетным направлением и находится в зоне постоянного внимания Правительства.

На данный момент в России создана правовая база, включающая более 30 нормативно-правовых документов, регламентирующих взаимоотношения субъектов предпринимательства в области:

- налогообложения;
- использования иностранных инвестиций;
- конкурсным процедурам в области централизованного размещения инвестиционных ресурсов и др.

Инвестирование возможно только в том случае, когда инвестор видит, что его финансовые средства принесут прибыль. Государственные органы власти, заинтересованные в увеличении инвестиций, должны обеспечить благоприятные условия для предпринимателей и инвесторов и использовать следующие методы инвестиционного государственного регулирования:

- предоставление налоговых льгот инвесторам;
- гибкая амортизационная политика;
- создание условий для использования свободных средств населения и организаций;
- возможность использования залоговых схем при кредитовании;
- стимулирование развития лизинговых схем;
- создание условия для формирования инвесторами собственных фондов развития;
- возможность переоценки основных средств на темп инфляции;
- возможность льготного использования природных ресурсов и земли при определенных условиях;
- эффективная система антимонопольного регулирования;
- создание институтов объективной рейтинговой оценки в помощь инвесторам [1, с.115].

Прямое участие государства в инвестиционной деятельности. В этом блоке государственное регулирование в инвестиционной сфере осуществляется в виде:

- разработки и финансирования за счет федерального бюджета инвестиционных проектов, для реализации как российскими предпринимателями, а также и при участии иностранных инвесторов;
- государственных гарантий по проектам, финансируемым из госбюджета;
- предоставление на конкурсной основе средств из региональных и федерального бюджетов;
- выпуск ценных бумаг для финансирования отдельных проектов;
- заключения на состязательной основе концессионных соглашений с российскими и иностранными инвесторами;
- возобновления финансирования законсервированных по каким-то причинам объектов, находящихся в государственной собственности [2, с.295].

Необходимость государственного регулирования инвестиционной деятельности проявляется в следующих действиях государства:

организация экспертизы инвестиционных проектов;

защита интересов субъектов инвестиционной деятельности как отечественных, так и иностранных.

Роль государства в социально-экономическом развитии обычно возрастает в периоды кризисов и снижается в периоды расцвета. Именно государство обеспечивает соблюдение законности и стимулирует экономическое развитие, которое невозможно без таких действий со стороны государства, как:

- взвешенная экономическая и структурная политика;
- государственная поддержка предприятий различных форм собственности;
- инвестиционная политика;
- создание благоприятных инвестиционных условий для страны, региона, отдельного предприятия.

Государственное и правовое регулирование инвестиционной деятельности осуществляется федеральными и региональными органами управления. Результативность их деятельности обусловлена тремя факторами:

- политической стабильностью;
- высоким уровнем профессионализма сотрудников, занимающихся осуществлением инвестиционной политики;
- качеством институтов содействия инвестиционному процессу.

Роль государства в регулировании инвестиционной деятельности велика, а успех регулирования во многом зависит от его нацеленности на решение социальных целей и задач.

Государственное регулирование инвестиционного процесса представляет собой сложный механизм, состоящий из: целей; субъектов; объектов; средств регулирования.

Государственное и отраслевое регулирование инвестиционной деятельности осуществляется при помощи двух видов методов: прямого воздействия; косвенного воздействия.

Методы прямого воздействия реализуются посредством использования следующих инструментов регулирования: правового; административного; экономического.

Например, государственное регулирование инвестиционного проекта заключается в разработке и утверждении проекта, определении источников его финансирования, проведения экспертизы качества, определение источников финансирования. Все эти действия проводятся в рамках метода прямого воздействия [3, с.67].

Методы косвенного регулирования делятся на:

- активно-структурные;
- инструменты бюджетно-налоговой политики;
- инструменты денежно-кредитной политики.

С другой стороны, регулирование инвестиционной деятельности может осуществляться при помощи административных и экономических методов.

В экономической литературе часто применяются понятия инвестиционный климат и инвестиционная привлекательность. Инвестиционная привлекательность - это государственное регулирование всех процессов, прямо или косвенно связанных с инвестированием, которое ведет или к притоку, или к оттоку инвестиций.

Государственное регулирование инвестиционного климата заключается в развитии инвестиционного потенциала и регулировании инвестиционных рисков.

Роль государства в регулировании инвестиционного процесса заключается в следующем:

государство выступает в качестве главного, фундаментального системообразующего фактора, так как разрабатывает и следит за использованием нормативно-правовой базы инвестиционного процесса, определяет общую стратегию развития инвестиционного рынка и правила поведения участников;

государство само является субъектом инвестиционной деятельности, так как финансирует многие проекты и получает прибыль от инвестиций [4, с.90].

Таким образом, именно государство создает оптимальные условия для осуществления инвестиционного процесса. Создаваемая нормативно – правовая база,

налоговая система, система поддержки предпринимателей, судебная система, отношение к незыблемости частной собственности, - все это влияет на объем инвестиций, поступающий в экономику.

Список использованных источников

Андреева С.Ю., Стрельникова А.А. Принципы организации учета инвестиций, осуществляемых в форме капитальных вложений и методы их оценки // Инновационное развитие экономики. - 2022. - № 3. - С. 114 - 116.

Анфимова М.Л., Волков Д.С. Развитие региональной инфраструктуры с использованием схемы взаимодействия государства и бизнеса в основе оценки инвестиционного проекта // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. - 2021. - № 6. - С. 293 - 297.

Архипова Н.И., Минаев В.В. Проблемные аспекты формирования стратегических инвестиционных проектов и программ // Вопросы экономики и права. - 2021. - № 4. - С. 65 - 68.

Бобок В.С. Методика и последовательность роста инвестиционного проекта в современных условиях // Финансовый менеджмент. - 2023. - № 6. - С. 88 - 92.

Фадеев А.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Аннотация. В статье отражается сущность социальной политики государства. Также в статье описываются цели социальной политики государства. Приводятся реформы, которые необходимо провести для повышения благосостояния населения.

Ключевые слова: социальная политика, цели, реформы, повышение благосостояния населения.

Fadeev A.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

SOCIAL POLICY AND STRUCTURE OF THE SOCIAL SPHERE

Abstract. The article reflects the essence of the state's social policy. The article also describes the goals of the state's social policy. Reforms that need to be carried out to improve the welfare of the population are given.

Keywords: social policy, goals, reforms, improving the welfare of the population.

Социальная политика - это такая политика государства, которая направлена на смягчение неравенства населения, грамотное распределение доходов, которое неизбежно присуще рыночной экономике, а также ослабление дифференциации доходов и имущества, сглаживание противоречий между участниками рыночной экономики и предупреждение, предотвращение социальных конфликтов в сфере экономики [1, с.510].

Основные цели социальной политики, которые можно назвать и наиболее важными, для поддержания на достаточном уровне степени защиты экономической безопасности страны:

- обеспечение социальной защиты населения;
- улучшение уровня жизни и условий труда;
- повышение благосостояния граждан;
- увеличение гражданского капитала.

Можно сказать, что социальная политика является неотъемлемой частью социальной безопасности, а социальная безопасность - одна из главных составляющих экономической безопасности. Все виды безопасности, взаимодействуют друг с другом и являются единым механизмом, который обеспечивает не только экономическую, но и другие виды безопасности регионов и всей страны [2, с.29].

Производство. В производственной отрасли к социально значимым проектам относится строительство социального жилья, гипермаркетов с доступными ценами, муниципальных поликлиник, больниц и школ, а также программы реабилитации и трудоустройства для инвалидов.

Распределение. Справедливое распределение и дорогостоящих товаров, услуг среди всех слоев населения. С этой целью устанавливаются квоты на бесплатные операции, санаторно-курортное лечение, создаются льготные программы ипотечного кредитования.

Обмен. Равные условия труда и достойная заработная плата для всех категорий граждан. Для этого создаются рабочие места для пенсионеров и инвалидов.

Потребление. Право гражданина получать качественные товары и услуги.

При формировании программ экономической поддержки социальной сферы государство принимает во внимание экономические, культурные и этические нормы жизни общества. Основные принципы:

Благополучие населения.

Личность признается главной ценностью. Достоинство и создание условий для реализации способностей отдельного гражданина – основной приоритет властных структур.

Поддержка социально уязвимых слоев населения

Заработная плата, пенсии и пособия (по нетрудоспособности, уходу за ребенком, инвалидности, потере кормильца) должны обеспечивать достойный уровень жизни населения.

Механизм социальной поддержки включает меры, касающиеся всех членов общества, и меры, адресованные отдельным социальным группам. Проблемы управления социальной сферы на муниципальном уровне по-прежнему остаются актуальными, что напрямую связано с недостаточным финансированием данной сферы, пробелами в законодательстве и прочими аспектами. На сегодняшний день одной из основных проблем управления социальной сферы на муниципальном уровне является проблема адресности социальной помощи.

Главная проблема социальной сферы – это, по-прежнему, бедность населения. Большой удар по социальной сфере страны нанесло принятое правительством решение о повышении пенсионного возраста до 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин. Особенно опасна эта мера в совокупности со снижением реальных располагаемых доходов населения. Следующая проблема повышения пенсионного возраста связана с ухудшением материального положения людей предпенсионного возраста [3, с.70].

Повышение пенсионного возраста также будет вынуждать людей предпенсионного возраста позже увольняться с работы, чтобы компенсировать недополученные доходы. Ситуация усугубляется инициативой правительства ввести уголовную ответственность за увольнение и неприём на работу людей предпенсионного возраста. Это только усилит проблемы с молодежной безработицей и усложнит привлечение предприятиями молодых специалистов.

Отечественная система здравоохранения давно уже не может считаться гордостью страны. Особенно остро стоит вопрос дефицита врачей в сельской

местности. Принятая ранее программа «Земский доктор», призванная завлечь молодых специалистов в сёла и деревни, даёт сбой. Врачи иногда просто не получают обещанный миллион рублей, как это случилось, например, в Добрянке Пермского края. Иногда сказывается нежелание местных властей заниматься данной проблемой, а иногда проблема в дефиците региональных бюджетов. Как бы там ни было, но региональные власти стараются переложить решение этого вопроса на федеральный уровень. Система здравоохранения сталкивается с дефицитом во всём. Скорая помощь также испытывает острый дефицит кадров.

Проблемы социального характера очень разноплановые. Нет единого рецепта для того, чтобы сделать людей счастливыми. Однако немалая часть социальных проблем, особенно касающихся бедности, может быть решена проведением экономических реформ, описанных в первой части доклада. Но есть важнейшие ключевые проблемы, которые требуют оперативного решения.

Рекомендуется провести следующие реформы, направленные на повышение благосостояния населения:

Перейти на централизованную систему финансирования здравоохранения через Фонд ОМС. Это повысит прозрачность денежных потоков в системе здравоохранения и позволит исключить случаи, когда 43% средств из бюджетов субъектов РФ не доходят до медучреждений. Также централизация финансирования поможет ликвидировать перекосы в финансировании из разных источников и повысит качество медицинской помощи населению.

Разработать и принять федеральную программу повышения доступности медицины. До недавнего времени проводилась политика сокращения количества медучреждений и врачей ради повышения качества обслуживания. Однако это привело только к снижению доступности медицины не только в малых и отдалённых населённых пунктах, но и в крупных городах. Медицина должна быть доступной повсеместно.

Разрешить целевые траты как минимум 50% материнского капитала на текущие нужды ребёнка. Эта мера придаст уверенности молодым семьям и позволит заводить ребёнка даже при небольших текущих доходах.

Внедрить программу материальной поддержки матерей, родивших первого ребёнка. Эта мера призвана повысить рождаемость: нынешние программы нацелены только на второго и последующего ребёнка и никак не стимулируют бездетные семьи.

Отменить обязательную регистрацию мигрантов по месту жительства и перейти на электронный формат учёта. Электронный учёт без жёсткой привязки к месту жительства снизит коррупционную составляющую в отношениях между мигрантами и МВД, а также простимулирует легальное оформление трудовых мигрантов, улучшив контроль за миграционными потоками.

Социальная сфера включает в себя отрасли, деятельность организаций которых обеспечивает решение социальных проблем населения. Проблемное поле социальной сферы сосредоточено вокруг следующих направлений:

- уровень и качество социальной жизни (распределение социальной помощи, безработица, миграционная политика, занятость и т. д.);

- народное образование;
- здравоохранение;
- жилищно-коммунальное хозяйство;
- культурная политика.

Кроме того, отдельно выделяют направление по работе с молодежью, как наиболее перспективной и то же время социально незащищенной части населения [4, с.64].

Основой реализации государственной социальной политики является территориальное образование (субъект Федерации), так как особенности его развития должны учитываться при разработке и принятии управленческих решений в социальной сфере.

Цель функционирования социальной сферы – социальное развитие региона, направленное на изменение благосостояния, структуры потребностей и форм жизнедеятельности населения в меняющейся социальной и экономической среде.

Объектом социального развития является население региона.

Представление социальной сферы региона в виде системы позволяет представить ее в виде системы взаимосвязей основных отраслей социальной сферы (здравоохранение, образование, ЖКХ), деятельность которых направлена на развитие человеческого потенциала и улучшение качества жизни населения региона.

Основным субъектом управления социальной сферы региона выступает государство в лице региональных органов власти. Кроме того, субъектами управления социальной сферы являются хозяйствующие субъекты (бизнесструктуры), выполняющие социальные функции, и общественные организации, играющие роль сторонних наблюдателей и контролеров.

На функционирование социальной сферы региона как системы влияют различные факторы. Такими внешними факторами являются:

- уровень экономического развития региона;
- социально-политические процессы региона, страны;
- демографические процессы;
- природная среда;
- культурное и национальное наследие региона.

Составляющие системы развития социальной сферы региона неважизамозаменяемы и равнозначны и определяют в целом две стороны развития – это компоненты, определяющие потребление (доход) и человеческий капитал (образование, здоровье), с одной стороны, и элементы, характеризующие уровень и доступ к базовым благам и услугам. Определение приоритетности этих компонентов во многом зависит от концепции социального развития региона и от уровня экономического развития.

Так, в развитых странах с учетом высокого уровня дохода населения в целом на первое место выходят компоненты, характеризующие уровень развития среды, качество населения (человеческий капитал) и социальные (нематериальные) блага. Для развивающихся стран ведущую роль играют потребление (доход) и доступ к базовым материальным благам и услугам (чистой воде и санитарии,

первичной медицинской помощи, образованию начального уровня). Для большинства стран с переходной экономикой социальное развитие определяется возможностями самообеспечения (доходом и занятостью), человеческим капиталом и трансформацией институтов и социальных функций государства.

К основным задачам управления социальной сферой относятся:

- поддержка и развитие образовательных учреждений;
- разработка программ общественной занятости и развитие сети общественных работ;
- распределение социальной помощи малоимущим и инвалидам;
- оказание медицинских услуг населению через механизм социального страхования и создание сети муниципальных медицинских учреждений (стационаров, поликлиник, больниц и профилакториев);
- подготовка и проведение культмассовых мероприятий, праздников и карнавалов;
- проведение мероприятий санитарно-гигиенического, экологического назначения и пр.
- Согласно определению Международной организации труда, социальное обеспечение включает:
- стимулирование стабильной, оплачиваемой трудовой деятельности;
- предотвращение социальных рисков и компенсацию доходов с помощью механизмов социального страхования;
- предоставление социальной помощи уязвимым группам населения, не являющимися участниками системы страхования;
- обеспечение доступа граждан к образованию и медицинской помощи.

Для трудоспособного населения важны экономические условия, позволяющие гражданам за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления; это эффективная занятость, баланс спроса и предложения на рынках труда, в том числе на основе повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, регулирование миграционных процессов.

Поддержание занятости требует проведения эффективной кадровой политики, обеспечения гражданам свободы выбора места жительства и возможности продуктивно трудиться, стимулирования организации современных производств и рабочих мест, защиты трудовых прав и интересов работников в рамках социального партнерства; содействия общественно полезному и эффективному предпринимательству, стимулирования экономической активности, более адекватного отражения ее фактической результативности в доходах разных групп населения, в том числе работников бюджетной сферы; выравнивания экономических возможностей.

Проведение политики повышения доходов включает установление государственных гарантий в сфере оплаты труда, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, формирование эффективной системы налогообложения, контроль за инфляцией.

Улучшение жизнеобеспечения населения прежде всего сводится к поддержке и развитию коммунальной инфраструктуры, транспорта и связи, охране окружающей среды.

Совершенствование системы социальной защиты граждан включает разработку и реализацию государственных программ борьбы с бедностью, комплексной защиты населения, в первую очередь слаботзащищенных категорий, от социальных рисков; реформирование системы социального страхования, в том числе пенсионного и медицинского.

Список использованных источников

Асланова С. Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования / С. Х. Асланова // Молодой ученый. – 2019. – №9. – С. 511–514

Байкин И. А. К вопросу о понятиях «социальная справедливость», «социальная защищённость», «социальная незащищённость» / И. А. Байкин // Вестник МГТУ Станкин. – 2018. – № 2. – С. 26–30.

Бейдина Т.Е. Новые подходы к социальной политике в США / Т.Е. Бейдина // Вестник Забайкальского государственного университета. — 2017. — Т. 23. — № 6. — С. 63-73.

Болдова Я.Е. Взаимосвязь социальной защиты населения и социальной работы/Я.Е. Болдова, О.В. Бессчетнова // Формы и методы социальной работы. Улан-Удэ, — 2019. — С. 63-65.

Хайрулина Л.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье отражается сущность кадровой политики организации, а также цель кадровой политики. Рассматриваются общие требования к кадровой политике в современных условиях. Также в статье рассматривается обеспечение кадровой политикой индивидуального подхода к работникам предприятия.

Ключевые слова: кадровая политика, индивидуальный подход, работники.

Khairulina L.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PERSONNEL POLICY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article reflects the essence of the organization's personnel policy, as well as the purpose of personnel policy. General requirements for personnel policy in modern conditions are considered. The article also considers the provision of an individual approach to employees of the enterprise by personnel policy.

Keywords: personnel policy, individual approach, employees.

При рассмотрении вопросов эффективности деятельности предприятий необходимо уделять внимание поискам наиболее эффективных форм управления, внедрение направлений в условиях современного высоко конкурентного рынка. Эффективность функционирования любого предприятия зависит в первую очередь от уровня квалификационной подготовки персонала, от политики управления персоналом. Основу управления любого предприятия в современных условиях составляет эффективность работы персонала.

Персонал занимает центральное место в системе управления организации. Если раньше служба персонала была представлена отделом кадров, в обязанности которых входит документооборот, учет персонала и контроль по соблюдению трудового законодательства, то в настоящее время отделы по кадровой деятельности занимаются работой, направленной на формирование эффективного и работоспособного персонала. Вполне естественно, что на каждом предприятии возникает необходимость в эффективной системе управления персоналом.

Успешное развитие любой организации зависит от того, насколько правильно и полно используются имеющиеся человеческие ресурсы. Для этого необходимо привлечь к работе лучшие кадры, построить систему мотивации работников, найти способы максимально эффективного обучения и развития персонала, а также сформировать слаженную команду, максимально используя потенциал каждого сотрудника. Система управления персоналом организации - сложная

структура, берущая ответственность одновременно и за обеспечение предприятия кадрами, и за методико-нормативное покрытие фирмы [1, с.110].

Кадровая политика организации - генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Под кадровой политикой подразумевается формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных рыночных условиях на том или ином этапе развития организации.

Цель кадровой политики - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями организации, требованиями законодательства, состоянием рынка труда.

Назначение кадровой политики - своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.

Целевая задача кадровой политики может быть решена по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк: [2, с.20].

- увольнять работников или сохранять; если сохранять, то каким путем лучше: а) переводить на сокращенные формы занятости; б) использовать на несвойственных работах, на других объектах; в) направлять на длительную переподготовку и т.п.;
- подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;
- набирать со стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению с предприятия;
- набирать дополнительно рабочих или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования.

Поскольку формирование кадров предприятия связано не с однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей с выбором наиболее эффективного из них, то правомерна постановка вопроса и о выборе стратегии трудоустройства с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему: [3, с.115]

Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью

связаны определенные ожидания работника, с другой - динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы). Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.

Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам [4, с.103].

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений. Основным принцип кадровой политики заключается в том, что одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей. Кадровая политика тесно связана со всеми областями хозяйственной политики организации.

Список использованных источников

Чуваткин, П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий : учебник для вузов / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов ; под редакцией П. П. Чуваткина. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 280 с.

Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О.Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 122 с.

Шарапова, Т. В. Основы теории управления : учебное пособие для вузов / Т. В. Шарапова. – Москва : Издательство Юрайт, 2022 ; Тюмень : Тюменский государственный университет. – 210 с.

Экономика труда и управление персоналом : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 331 с.

Хисматуллина Э.В.
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ И НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ

Аннотация. В статье отражается сущность риска как возможная опасная потеря, как экономической категории. Рассматриваются различные функции, характерные для риска. Также в статье приводится классификация финансовых рисков.

Ключевые слова: риск, опасность, потери, функции, финансовые риски.

Khismatullina E.V.
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

ECONOMIC RISKS AND UNCERTAINTY

Abstract. The article reflects the essence of risk as a possible dangerous loss, as an economic category. Various functions characteristic of risk are considered. The article also provides a classification of financial risks.

Keywords: risk, danger, losses, functions, financial risks.

Под риском понимается возможная опасность потерь, вытекающая из специфики тех или иных явлений природы и видов деятельности человека. Иными словами, риск - это вероятность неблагоприятного исхода. Так, например, у разных инвестиционных проектов есть различная степень риска, самый высокодоходный вариант вложения капитала может оказаться очень рискованным.

Риск как экономическая категория отражает возможность совершения события, оно может повлечь за собой три экономических результата: отрицательный (проигрыш, ущерб, убыток); нулевой; положительный (выигрыш, выгода, прибыль).

Риска можно избежать, просто уклонившись от действия, связанного с риском. Хотя для предпринимателя избежать риск часто значит отказ от возможной прибыли. Появляются разные теории риска, с возникновением и развитием капиталистических отношений, а классики экономической теории уделяют значимое внимание исследованию риска в экономической деятельности. Наиболее ранняя работа, упоминающая риск, - «Исследования о природе и причинах богатства народов» А. Смита. А. Смит говорил о необходимости компенсации за риск и прямой зависимости между риском и прибылью. Лингвисты предполагают, что у глагола «рисковать» греческие корни.

Вероятно, что у английского слова risk есть французская или итальянская основа. Однако, скорее всего, смысл термина восходит к греческому слову *gixikon* - утес. И изначально слово «рисковать» значило - лавировать между скалами [1, с.29].

Необходимо отметить, что, несмотря на преимущества того или иного определения, они достаточно ограничены в отношении раскрытия сущности риска как экономического явления. Для финансовой сферы риск - неотъемлемая составляющая. Это обусловлено её спецификой как совокупности экономических отношений, возникающих по поводу распределения и перераспределения финансовых ресурсов. Данные отношения при этом регулируются необходимыми правилами, они направлены на уменьшения риска и простоты взаимоотношений между экономическими субъектами. Как и любой экономической категории, сущность риска, отражается в его функциях. В работе М.Г. Лапусты «Риски в предпринимательской деятельности» [2, с.25] отражаются такие функции риска: инновационная, регулятивная, защитная и аналитическая. Стимулируя поиск нетрадиционных способов решения проблем, стоящих перед предпринимателем, риск выполняет - инновационную функцию.

Регулятивная функция разнородна и выступает в двух формах: разрушительной и созидательной. Как правило риск предпринимателя, ориентирован на получение больших результатов нетрадиционными способами.

Созидательная форма регулятивной функции риска отражается и тем, что способность рисковать - одно из правил успешной деятельности предприятия. Хотя риск может быть проявлением авантюризма, субъективизма, когда решение принимают необоснованно. В данном случае риск выступит в виде дестабилизирующего фактора.

Защитная функция риска отражается в том, что когда для предпринимателя риск – является естественным состоянием, то нормальным обаяно быть и терпеливое отношение к неудачам. Инициативным и весьма предприимчивым хозяйствам нужна социальная защита, правовые, политические и экономические гарантии, которые исключают в случае неудач наказание и стимулирующие оправданный риск. Необходимо выделить еще и аналитическую функцию риска, она связана с тем, что наличие риска предположит необходимость выбора, одного из вероятных вариантов решений.

Риски могут относиться к различным видам деятельности, таким как финансово-экономической, спортивной и т.п. В качестве примера возможного наступления потерь можно привести неполучение дохода или получение его в размере меньшем ожидаемого, получение физической травмы, потеря имущества.

Под финансовым риском обычно понимают возможность наступления неблагоприятных финансовых последствий, выраженных в виде потери капитала и неполучения дохода. Финансовые риски возникают, когда организация находится в ситуации неопределенности осуществления её финансово-хозяйственной деятельности, либо когда условия осуществления финансовых вложений не определены или находятся под сомнением. Вероятность возникновения финансовых рисков особенно велика в условиях экономического спада или финансово-экономической нестабильности [3, с.87].

Сложность классификации финансовых рисков заключается в их многообразии. С риском предпринимательские фирмы сталкиваются всегда при решении как текущих, так и долгосрочных задач. Существуют определенные виды рисков,

действию которых подвержены все без исключения предпринимательские организации, но наряду с общими есть специфические виды риска, характерные для определенных видов деятельности: так, банковские риски отличаются от рисков страховой деятельности, а последние, в свою очередь, от рисков в производственном предпринимательстве.

С риском предприниматель сталкивается на разных этапах своей деятельности, и, естественно, причин возникновения конкретной рискованной ситуации может быть очень много. Обычно под причиной возникновения подразумевается какое-то условие, вызывающее неопределенность исхода ситуации.

Для риска такими источниками являются: непосредственно хозяйственная деятельность, деятельность самого предпринимателя, недостаток информации о состоянии внешней среды, оказывающей влияние на результат предпринимательской деятельности. Исходя из этого, следует различать:

- риск, связанный с хозяйственной деятельностью;
- риск, связанный с личностью предпринимателя;
- риск, связанный с недостатком информации о состоянии внешней среды.

По сфере возникновения финансовые риски можно подразделить на внешние и внутренние. Источником возникновения внешних рисков является внешняя среда по отношению к предпринимательской фирме. Предприниматель не может оказывать на них влияние, он может только предвидеть и учитывать их в своей деятельности.

Таким образом, к внешним относятся риски, непосредственно не связанные с деятельностью предпринимателя. Речь идет о непредвиденных изменениях законодательства, регулирующего предпринимательскую деятельность; неустойчивости политического режима в стране, и других ситуациях, а соответственно и о потерях предпринимателей, возникающих в результате начавшейся войны, национализации, забастовок, введения эмбарго [4, с.114].

Источником внутренних рисков является сама предпринимательская фирма. Эти риски возникают в случае неэффективного менеджмента, ошибочной маркетинговой политики, а также в результате внутрифирменных злоупотреблений.

Основными среди внутренних рисков являются кадровые риски, связанные с профессиональным уровнем и чертами характера сотрудников фирмы. С точки зрения длительности во времени финансовые риски можно разделить на кратковременные и постоянные. К группе кратковременных относятся те риски, которые угрожают предпринимателю в течение конечного, известного отрезка времени, например, транспортный риск, когда убытки могут возникнуть во время перевозки груза, или риск неплатежа по конкретной сделке.

К постоянным рискам относятся те, которые непрерывно угрожают предпринимательской деятельности в данном географическом районе или в определенной отрасли экономики, например, риск неплатежа в стране с несовершенной правовой системой или риск разрушений зданий в районе с повышенной сейсмической опасностью. По степени правомерности предпринимательского риска могут быть выделены: оправданный (правомерный) и неоправданный (неправомерный) риски.

Все финансовые риски можно также разделить на две большие группы в соответствии с возможностью страхования: страхуемые и не страхуемые. Предприниматель может частично переложить риск на другие субъекты экономики, в частности обезопасить себя, осуществив определенные затраты в виде страховых взносов. Таким образом, некоторые виды риска, такие, как риск гибели имущества, риск возникновения пожара, аварий и др., предприниматель может застраховать.

Риск страховой - вероятное событие или совокупность событий, на случай наступления которых проводится страхование. В зависимости от источника опасности страховые риски подразделяются на две группы:

1. риски, связанные с проявлением стихийных сил природы (погодные условия, землетрясения, наводнения и др.);
2. риски, связанные с целенаправленными действиями человека.

К рискам, которые целесообразно страховать, относятся:

- вероятные потери в результате пожаров и других стихийных бедствий;
- вероятные потери в результате автомобильных аварий;
- вероятные потери в результате порчи или уничтожения продукции при транспортировке;
- вероятные потери в результате ошибок сотрудников фирмы;
- вероятные потери в результате передачи сотрудниками фирмы коммерческой информации конкурентам;
- вероятные потери в результате невыполнения обязательств субподрядчиками;
- вероятные потери в результате приостановки деловой активности фирмы;
- вероятные потери в результате возможной смерти или заболевания руководителя, или ведущего сотрудника фирмы;
- вероятные потери в результате возможного заболевания, смерти или несчастного случая с сотрудником фирмы.

Существует еще одна группа рисков, которые не берутся страховать страховые компании, но при этом именно взятие на себя не страхуемого риска является потенциальным источником прибыли предпринимателя. Но если потери в результате страхового риска покрываются за счет выплат страховых компаний, то потери в результате не страхуемого риска возмещаются из собственных средств предпринимательской фирмы. При определении основных понятий в области классификации финансовых рисков различают собственно финансовые риски и систему финансовых рисков. Последнее понятие гораздо шире: помимо собственно финансовых рисков рассматриваются вопросы менеджмента рисками, страхования финансовых рисков, распределения риска по субъектам, изменения рисков условий и др.

Список использованных источников

Финансовый менеджмент: проблемы и решения : учебник для вузов / А. З. Бобылева [и др.] ; под редакцией А. З. Бобылевой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 795 с.

Черутова, М. И. Финансовый менеджмент : учебное пособие / М. И. Черутова. – 5-е изд., стер. – Москва : Флинта, 2021. – 102 с.

Шиловская, Н. А. Финансовая математика : учебник и практикум для вузов / Н. А. Шиловская. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 214 с.

Шимко, П. Д. Международный финансовый менеджмент : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / П. Д. Шимко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 493 с.

Хохлов М.М.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье отражается сущность подбора и расстановки работников в рамках управления персоналом. Рассматриваются мероприятия, шаги, которые применяются для осуществления набора кадров. Также в статье рассматривается подбор персонала как определённое искусство.

Ключевые слова: управление персоналом, подбор кадров, расстановка кадров.

Khokhlov M.M.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

ORGANIZATION OF SELECTION AND PLACEMENT OF PERSONNEL

Abstract. The article reflects the essence of selection and placement of employees within the framework of personnel management. The events and steps that are used to implement the recruitment of personnel are considered. The article also considers personnel selection as a certain art.

Keywords: personnel management, personnel selection, personnel placement.

Подбор и расстановка персонала обеспечивают эффективную работу предприятия. От того, насколько эффективно поставлена работа по подбору персонала зависит качество работы персонала, их вклад в достижение целей предприятия. Расстановка персонала позволяет в максимальной степени раскрыть деловой и творческий потенциал каждого сотрудника и, одновременно, повысить производительность, а значит и прибыль предприятия. В России существуют свои особенности процесса подбора и расстановки персонала. Примером могут служить критерии, по которым отбираются кандидаты. Наиболее значимым показателем отбора в российской практике является возраст соискателя. На втором месте стоит наличие определенного опыта работы, как правило, в аналогичной должности, на которую он претендует.

Вопрос трудовой адаптации занимает все более серьезное место в современной кадровой политике. Подходы к этой проблеме постоянно варьируются в связи с требованиями меняющегося рынка. Применительно к профессиональной деятельности мы можем определить трудовую адаптацию как влияние организации на поведение появившегося в ней сотрудника с целью включения в ее функционирование с максимально эффективным взаимодействием. Она включает и обратный процесс: сотрудник также приспособливает к себе какие-то моменты в деятельности организации.

Наем на работу представляет собой определенный ряд действий, который направлен на привлечение кандидатов, наделенными всеми теми качествами, необходимыми определенной организации для достижения поставленных целей. Управление персоналом начинается с привлечение на работу.

Набора кадров как процесс включает в себя:

- совокупный анализ потребности в кадрах (в настоящем и в будущем);
- формулировка требований к персоналу. Подразумевает точное определение того, кто необходим организации, с помощью анализа работы (должности и рабочего места), подготовить описания данной работы, а также определить точные сроки и определенные условия набора сотрудников; - определение, из каких основных источников будет поступать кандидаты;
- выбор наиболее подходящей методики для оценки отбора кадров [1, с.82].

Набора кадров как процесс включает в себя:

- совокупный анализ потребности в кадрах (в настоящем и в будущем);
- формулировка требований к персоналу. Подразумевает точное определение того, кто необходим организации, с помощью анализа работы (должности и рабочего места), подготовить описания данной работы, а также определить точные сроки и определенные условия набора сотрудников; - определение, из каких основных источников будет поступать кандидаты;
- выбор наиболее подходящей методики для оценки отбора кадров [2, с.82].

Как правило, основные источники набора персонала разделяют на:

- внутренний - это работники предприятия, имеющие возможность, желание, необходимость и способности занять вакансию недавно открывшуюся;
- внешний - претенденты, которые имеют профессиональные навыки и соответствующее требуемое образование, но трудоустроенные на других предприятиях, или же временно неработающие, а также те, кто находится в статусе выпускников учебных заведений.

Если внутри компании поиск претендента на конкретную должность не эффективен, то есть не дает положительных результатов, тогда руководителям следует обратиться к внешнему источнику набора. При этом необходимо учесть всю специфику и уровень закрываемой вакансии, и кроме того возможности организации.

Подбор персонала - это искусство, в котором используются те или иные технологии подбора персонала для достижения поставленных задач. Поиск и отбор сотрудников не является четкой, отработанной операцией, а в каждом определенном случае это уникальная программа. Не менее важно учитывать опыт работы, навыки, возраст кандидата, знать все нюансы работы каждого отдела, существующего на предприятии.

Хорошо, когда в компании существует стратегический план по найму сотрудников на год, пять и больше лет вперед. В этом случае рекрутеры заранее знают, какие ресурсы им понадобятся в каждый отрезок времени. В небольших организациях подбор обычно ситуативный и закрывает текущие потребности. Например, замена сотрудника, который уходит в декрет или длительный отпуск, подбор нового человека на место уволившегося [3, с.55].

Существует больше десятка способов оценить потребность в персонале. На нее влияет рынок в регионе, скорость и план развития компании, эффективность текущих сотрудников и другие факторы. В зависимости от кадровой политики компания может привлекать новые кадры или обучать персонал, или сокращать.

В зависимости от метода подбора компании выбирают разные инструменты поиска.

Массовый найм - поиск сотрудников на начальные позиции, которые не требуют специальной подготовки. Например, поиск разнорабочих, продавцов, водителей. Текучесть персонала на этих должностях может достигать 100% за год, поэтому компании ведут непрерывный поиск людей.

Поиск, как правило, оказывается непростым:

- соискатели не умеют «искать работу»: находить вакансии, оценивать, насколько они соответствуют требованиям, не готовы долго вести переговоры с работодателем;
- не все доходят до собеседования: у кандидатов низкая мотивация, и много работодателей-конкурентов воюют за их внимание.

Поэтому для массового найма используют чат-боты, обзвон кандидатов, поиск через рекламу в соцсетях и объявления в поисковиках.

Executive search (от англ. «поиск руководителей») - подбор управляющего персонала и редких специалистов. Его сложность в правильной постановке задачи и поиске человека, идеально подходящего под все требования.

Может включать в себя хедхантинг - поиск и переманивание уже трудоустроенных сотрудников. Как правило, таким поиском занимаются внешние рекрутеры (из кадровых агентств или фрилансеры), которые хорошо знают рынок, обладают нужными навыками для мотивации кандидата.

Обычный рекрутинг - поиск квалифицированного персонала среднего звена.

Прелиминаринг - практика и стажировки.

Требования ко многим должностям сформированы в профессиональных стандартах. Но в каждой компании при организации подбора обнаруживаются свои требования и секреты успеха. Поэтому модели компетенций на разные должности обычно составляют, основываясь на опыте самых успешных сотрудников компании.

Чтобы понять, какие навыки и компетенции в компании нужнее всего, работодатели пользуются разными средствами оценки текущих сотрудников. Начиная от тестов, заканчивая внутренними собеседованиями. Еще один вариант - обратиться за помощью к консультантам или компаниям, которые помогут составить список требований, профессиональных навыков и личных качеств.

Хорошая вакансия содержит не только сухой список требований и условий работы. После прочтения кандидат должен понять:

- чем занимается компания;
- какие цели будут стоять перед новым сотрудником;
- почему эта работа лучше, чем у конкурентов;
- подходит ли кандидат подо все требования.

При подборе персонала используются следующие типы собеседований:

По методу проведения:

- Групповые интервью: они подходят для массового найма.
- Индивидуальные интервью.

Ассесмент-центры: это комплексная оценка кандидата, которая включает решение кейсов, презентации, групповую работу и так далее - в зависимости от целей работодателя.

- Профессиональные тесты и тесты способностей.
- Стрессовые интервью.
- Интервью по типам вопросов:

Поведенческое: работодатель узнает о том, как кандидат действовал в разных ситуациях в прошлом, и на основе этого делает выводы, как он будет работать в будущем и добьется ли успеха в его компании.

Кейс-интервью: работодатель предлагает проблему, которую нужно решить.

Проективное интервью. Чтобы лучше понять кандидата и избежать социально желательных ответов, работодатели задают проективные вопросы: просят кандидата высказать мнение о людях и ситуациях, с которыми он никак не связан. Кандидату не нужно говорить о себе, поэтому он начинает действовать свободнее. Но так как человек судит о событиях и других людях с точки зрения своего опыта, интервьюер делает из его рассказа полезные выводы [4, с.56].

В разных компаниях по-разному оценивают результаты подбора персонала, но самые популярные метрики выглядят так.

Время найма. Отрезок времени от начала поиска до выхода человека на работу. Меняется в зависимости от профессии, ситуации на рынке, времени года и так далее. Сравнивая и оценивая время найма, можно оценить качество работы рекрутера.

Эффективность разных источников, качество и количество откликов. Помогает разобраться, какие каналы лучше работают для привлечения сотрудников в компанию и на конкретную должность.

Стоимость найма. В стоимость подбора входят не только все затраты на размещение и рекламу вакансии, но и стоимость времени рекрутера, потраченного на закрытие вакансии.

Удовлетворенность менеджера кандидатами и удовлетворенность сотрудника работой.

Процент уволившихся в первый год кандидатов. Эта метрика говорит о качестве подбора. Обычно за год сотрудник успевает только влиться в работу и приносит мало прибыли компании. Зато компании приходится тратить на него много ресурсов, включая внимание руководителей и помощь коллег. Поэтому увольнения в первый год работы дорого обходятся компании, учитывая затраты на подбор.

Если человек уволился по собственному желанию, возможно, реальная работа не соответствовала тому, как рекрутер рассказал о ней в вакансии и на собеседовании.

Если увольнение произошло по инициативе работодателя, вероятно, выбрали не самого подходящего кандидата. Метрики помогают оценить качество работы рекрутера. Многие системы управления персоналом автоматически следят за результатами.

Список использованных источников

Коргова М. А. Менеджмент организации. — М.: Юрайт. 2024. 207 с.

Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. Психологические механизмы командообразования. — М.: Юрайт. 2024. 663 с.

Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. Стратегическое управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 169 с.

Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. Цифровизация управления персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 103 с.

Царькова А.П.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье отражаются мнения различных ученых относительно процесса обучения персонала и его развития на предприятии. Рассматриваются показатели эффективности при проведении программ по обучению. Также в статье рассматривается разработка реализации специальных программ, способствующих обеспечению развития карьеры персонала.

Ключевые слова: обучение персонала, эффективность, показатели, специальные программы, карьера.

Tsarkova A.P.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE CONCEPT AND STRUCTURE OF PERSONNEL TRAINING OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article reflects the opinions of various scientists regarding the process of personnel training and its development at the enterprise. The efficiency indicators in conducting training programs are considered. The article also considers the development of the implementation of special programs that contribute to the development of personnel careers.

Keywords: personnel training, efficiency, indicators, special programs, career.

Управление обучением персонала является одним из элементов управления персонала организации в целом.

Попытаемся разобраться в многообразии определений. Ряд авторов считают, что управление обучением персонала - комплексная, прикладная наука об административно-управленческих, организационно-экономических, технологических, правовых, личностных и групповых факторах, способах и методах обучения персонала для обеспечения достижения целей организации.

Другие авторы отмечают, что управление обучением персонала является частью менеджмента, занимающейся людьми и их обучением, и что как общая система менеджмента, так и подсистема управления обучением персонала должны строиться с учетом особенностей организации, комплексной характеристикой которой выступает организационная культура. Кибанов А.Я. отмечает, что «под управлением обучения персонала следует понимать целенаправленную деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающую разработку концепции и стратегии кадровой политики, методов и принципов управления коллек-

тивом. Следовательно, управление персоналом состоит в разработке системы управления персоналом; определении кадрового потенциала, проведении мероприятий по обучению и повышению квалификации персонала» [1, с.83].

Также А. Я. Кибанов считает, что «обучение - это специально организованный, управляемый процесс взаимодействия между учителем и учеником, который направлен на получение знаний, умений и навыков, который формирует мировоззрения, развивает умственные силы и потенциальные возможности обучаемых, вырабатывает и закрепляет навыки самообразования в соответствии с поставленными целями».

Обучение персонала - это «систематическое развитие знаний, навыков и подходов к профессиональной деятельности, необходимых работнику компании для обеспечения должного уровня выполнения его служебных обязанностей и решения проблем, возникающих в процессе его профессиональной деятельности» [2, с.58].

Ключевым моментом определения является указание на систематический характер развития качеств каждого сотрудника компании, а также направленность на обеспечение соответствующего уровня выполнения служебных обязанностей.

В другом определении, отражается типичный американский подход к обучению в организации. Последнее лучше вписывается в концепцию стратегического развития человеческих ресурсов.

Ключевыми моментами данного определения являются указания на то, что обучение должно рассматриваться как «процесс, организованный и инициированный компанией», что ответственность за результаты обучения распределена между компанией и каждым обучаемым работником, что «вклад в достижение максимальной эффективности работы компании» является основной целью обучения, и интегральный вклад формируется из вклада каждого работника в результате повышения производительности и эффективности труда на каждом рабочем месте.

Анализ приведенных трактовок сущности и целей внутрифирменного обучения позволяет нам сделать вывод, что, во-первых, это не разовый акт, а непрерывный процесс, во-вторых, это процесс, инициированный и управляемый самой компанией, основанный на стремлении к достижению единства интересов каждого отдельного работника и компании в целом.

Понятие «развитие персонала» безусловно, шире. Наиболее полно и точно различие между обучением и развитием определено у М. Педлера и соавторов. Он определил, что «обучение касается вопросов увеличения знаний или достижения более высокого уровня в уже имеющихся навыках, в то время как развитие подразумевает движение к другому образцу существования или функционирования».

Т. Гарван отмечает, что «развитие человеческих ресурсов - это стратегическое управление обучением работников, обеспечивающее максимальное использование их знаний, навыков и опыта для реализации целей организации» [3, с.58].

Руководитель должен осознавать и быть заинтересованным в обучении своего персонала, так как это приведет к эффективной работе подчиненных и повышению

конкурентоспособности компании. От того, насколько тесно обучение связано со стратегией и целями компании будет зависеть продуктивность и польза этого процесса.

Если связь процесса обучения с организационными целями слаба или вовсе отсутствует, то организация рискует попросту потратить время и средства, а работники не оценят обучение, потому что в дальнейшей работе они не смогут применять результаты данного процесса. Если обстоятельства для обучения персонала являются благоприятными, то они выполняют двойную функцию - наилучшее использование работника и его мотивацию. Э. Майклз считает, что «обучение - лишь небольшая часть этого процесса. Развитие происходит главным образом благодаря последовательности повышающих профессионализм заданий, коучингу и наставничеству».

Таким образом, развитие и обучение тесно связаны. Хорошая система обучения является основой управления персоналом. Система обучения включает в себя следующие элементы:

- диагностика на входе;
- определение потребностей в обучении;
- определение конечного результата;

выбор форм обучения, которые за максимально короткое время и максимально качественно приведут к тем результатам, которые запланированы.

В целом система обучения предполагает создание такого поэтапного непрерывного образования сотрудника внутри организации, которое обеспечит максимально эффективное выполнение его профессиональных функций.

Чтобы обучение было эффективным, оно должно быть системным. Кроме того, важно, чтобы наряду с обучением и оценкой существовали возможности для обратной связи, схемы адаптации новых сотрудников, возможности применения новых навыков и карьерный рост.

Во многих компаниях показателями эффективности при проведении программ по обучению ставят такие показатели, как текучесть кадров, повышение производительности, рост доли рынка компании, сокращении издержек, удовлетворенность клиентов и т.п.

Хочется отметить, что в настоящее время, в условиях быстро меняющегося, развивающегося рынка необходимость в повышении профессиональных компетенций и профессиональном развитии сотрудников становится одним из ключевых факторов, обеспечивающих необходимый уровень конкурентоспособности организации.

Высококвалифицированному специалисту все чаще приходится работать в режиме многозадачности, совмещая в своей работе помимо своих непосредственных обязанностей все больше различных трудовых функций и принимая решения, которые требуют знание основ менеджмента, маркетинга, психологии и социологии.

Подобные трансформации приводят к акцентированию внимания на вопросах обучения, подготовки и переподготовки кадров, а также совершенствовании действующей в организации системы обучения. Эта необходимость

подтверждается тем, что, если у конкретного работника будет отмечен недостаток необходимых профессиональных навыков и знаний, это обязательно проявится при выполнении возложенных на него обязанностей и будет способствовать снижению продуктивности труда, повышению стрессовых ситуаций и энергетических затрат, связанных с работой, а также снижению мотивации.

«Соответственно эффективное обучение персонала организации помимо улучшения ее финансового состояния, имеет ряд и других важных последствий, например, таких как обеспечение благоприятного социально- психологического климата в коллективе, раскрытие кадрового потенциала организации, формирование соответствующей организационной культуры и образцов поведения, которые способствуют успешному достижению организационных целей, привлечение новых высококвалифицированных кадров в организацию» [4, с.71].

Также процесс обучения сотрудников организации ориентирован на формирование лояльности конкретного работника своей организации.

В связи с выше изложенным можно сделать вывод, что обучение персонала является важным процессом, проводящимся в организации с регулярной периодичностью для получения дополнительного конкурентного преимущества на рынке в лице высококвалифицированного персонала, способного принимать эффективные управленческие решения. В связи с этим в настоящее время высшее руководство организаций к процессу обучения стало подходить в индивидуальном порядке. Это в свою очередь способствует получению более эффективных результатов от применения разработанных в организации программ обучения. Топ-менеджмент организации расставляет приоритеты решаемых в каждом конкретном случае задач и, в зависимости от каждой из них, применяет те или иные методы обучения.

В качестве наиболее распространенных задач проведения обучения персонала организации стоит отметить следующие. Во-первых, обеспечение сотрудников необходимыми профессиональными компетенциями, ориентированные на обеспечение продуктивности труда. Несмотря на то, что на должность набираются люди, имеющие высшее образование, для грамотного выполнения возложенных на них обязанностей не хватает именно профессиональных и практических навыков. Поэтому во многих организациях предусмотрено регулярное обучение, позволяющее приобрести все необходимые новые знания и навыки.

Во-вторых, поддержка профессионального уровня персонала и его ознакомление с прогрессивными технологиями, преобразованиями в социально-экономической обстановке и законодательстве. Традиционно для обозначения этой цели используется термин «повышение квалификации», при проведении которого сотрудники получают возможность приобрести дополнительные знания и умения касательно только того места работы и должности, на которой находится сотрудник в текущий момент. Таким образом, сотрудник должен регулярно обновлять профессиональные навыки в соответствии с направленностью выполняемой работы и ее изменениями.

В-третьих, подготовка сотрудников к возможному замещению ими коллег на время отпуска, болезни, командировки и в случае увольнения. Процессы, которые выполняет тот или иной сотрудник, не должны останавливаться во время его отсутствия.

Следовательно, для эффективного ведения бизнеса часть персонала должна быть обучена навыкам, позволяющим производить замещение отсутствующих коллег.

В-четвертых, поддержка в сотрудниках позитивного отношения к работе. Сам факт обучения сотрудника, которое проводится в организации, как правило, способствует улучшению его настроения и повышению мотивации по отношению к работе. Применение подобного подхода означает, что организация заботится о своем персонале и планирует долгосрочное сотрудничество с ним.

Если обучение сопровождается встречей с высшим руководством организации, в процессе которой могут проводиться кофе-паузы, обеды, проявляются другие знаки внимания к обучаемым сотрудникам, т. е. появляется возможность неформального общения, этот положительный эффект оказывается еще более ощутимым, результативность обучения повышается.

Эффективность достижения стратегических целей в данном случае будет зависеть от того, насколько качественно проинформирован об этом весь персонал организации. Это означает, что до каждого сотрудника необходимо донести, каких целей планирует достигнуть организация, с помощью каких способов и методов. Перед началом обучения, требуется изучить потребности, которые должны быть удовлетворены после завершения процесса. Специалистами выделяются три вида потребностей.

Во-первых, стоит отметить потребности производственного процесса, представляющие собой необходимость получения персоналом организации конкретных профессиональных навыков и умений, способствующих более эффективному выполнению должностных обязанностей и достижению поставленных высшим руководством стратегических целей. Издержки на предоставление сотрудникам возможности повысить свой профессиональный уровень позволяют не только влиять на итоговые результаты ведения бизнеса, но и способствуют созданию благоприятной атмосферы в коллективе.

Во-вторых, отмечают потребности профессии предполагают проведение углубленного анализа работы топ-менеджмента организации и его подчиненных, аттестации сотрудников. Увеличивая свои профессиональные знания, персонал не только простимулирован своим карьерным и личностным ростом, но и каждый сотрудник способен внести свой вклад в развитие организации, почувствовать свою ценность для организации.

Также необходимо упомянуть и потребности личности. Приступая к обучению, сотрудник получает возможность повысить свой интеллектуальный уровень, расширить кругозор, стать более эрудированным. Это, в свою очередь, способствует приобретению уверенности в себе, почувствовать себя единым целым с коллективом, в который пришел работать. Поэтому подобное обучение позволяет новым сотрудникам быстрее влиться в рабочий коллектив, выявить и

устранить в себе слабые профессиональные стороны, что дальнейшем позволит обеспечить карьерный рост на долгосрочную перспективу.

«Логика развития бизнеса неумолимо требует более тесной взаимосвязи и взаимодействия процессов обучения персонала и организационного развития. И действительно, последние два-три года можно наблюдать изменение отношения высшего руководства многих организаций к проведению обучения своего кадрового состава. Все чаще обучение начинает рассматриваться как инструмент поддержки корпоративной стратегии, т.к оказывать влияние на формирование организационной культуры.

Современные подходы к управлению организациями основываются на том, что персонал рассматривается в качестве ключевого фактора, с помощью которого можно определить эффективность использования всех остальных ресурсов».

Как показывает опыт лучших отечественных и зарубежных бизнес- практик, инвестиции, вложенные в персонал, создание условий для его профессионального роста дают в два-три раза более высокую отдачу, чем средства, направленные на решение чисто производственных задач. Также топ-менеджмент организации должен с должным вниманием отнестись не только к построению самого процесса обучения, но и к организации работы после прохождения работы.

После прохождения обучения, включая повышение квалификации, сотрудник рассчитывает на то, что его работа станет более ответственной, более трудоемкой, повысится его заработная плата. Но зачастую, все условия работы остаются прежними, поэтому существует риск потери высококвалифицированных кадров.

Для того, чтобы снизить риск потери работников, обучающихся либо повышающих свою квалификацию за счет организации, многие компании разрабатывают и внедряют систему юридических, организационных и морально-психологических мероприятий, направленных на позволяющих закрепить и удержать эту категорию сотрудников.

Разработка и реализация специальных программ, способствующих обеспечению развития карьеры персонала после прохождения им обучения, и востребованность приобретенных профессиональных компетенций представляют собой мероприятия, помогающие закрепить в организации обученный персонал.

Отсюда следует вывод, что обучение персонала должно быть увязано со многими другими процессами, протекающими в организации, такими как: управление человеческими ресурсами, мотивация персонала, управление изменениями, формирование корпоративной культуры. Процесс обучения должен постоянно совершенствоваться.

Для того, чтобы понять, как наладить этот процесс, как его усовершенствовать, необходимо разработать собственную систему оценки обучения персонала, с помощью которой можно получить наиболее полную информации о необходимости совершенствования учебных планов, концентрации внимания на дальнейших потребностях в обучении конкретных сотрудников.

Список использованных источников

Мансуров Р. Е. Настольная книга директора по персоналу. — М.: Юрайт. 2024. 385 с.

Мардас А. Н., Гуляева О. А. Основы менеджмента. Практический курс. — М.: Юрайт. 2024. 176 с.

Маркетинг персонала. Практикум: Учебное пособие. — М.: Юрайт. 2024. 256 с.

Маркушин А. Г., Морозов О. Л. Основы управления в органах внутренних дел. — М.: Юрайт. 2023. 368 с.

Чанышев Д.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье отражаются сущность инвестиционной деятельности, условия для инвестирования. Также в статье описываются виды прямого участия государства в инвестиционной деятельности. Приводятся условия необходимого регулирования инвестиционной деятельности.

Ключевые слова: инвестиционная деятельность, участие государства, регулирование.

Chanyshev D.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

CONCEPT AND CHARACTERISTICS OF INVESTMENT ACTIVITY

Abstract. The article reflects the essence of investment activity, conditions for investment. The article also describes the types of direct state participation in investment activity. The conditions for the necessary regulation of investment activity are given.

Keywords: investment activity, state participation, regulation.

Под инвестиционной деятельностью понимается вложение средств (инвестирование) и практические действия по их использованию. В целях повышения эффективности работы органов местного самоуправления по привлечению инвестиций и создания необходимых условий рекомендуется разработка стандартов деятельности органов местного самоуправления по формированию благоприятного инвестиционного климата в муниципальном образовании.

Его внедрение позволит сформировать систему поддержки инвесторов и развития предпринимательства, а также регламентировать порядок взаимодействия органов местного самоуправления, органов государственной власти субъекта Российской Федерации, федеральных органов власти и инвесторов в вопросах привлечения инвестиций.

На данный момент в России создана правовая база, включающая более 30 нормативно-правовых документов, регламентирующих взаимоотношения субъектов предпринимательства в области:

- налогообложения;
- использования иностранных инвестиций;
- конкурсным процедурам в области централизованного размещения инвестиционных ресурсов и др.

Инвестирование возможно только в том случае, когда инвестор видит, что его финансовые средства принесут прибыль. Государственные органы власти, заинтересованные в увеличении инвестиций, должны обеспечить благоприятные условия для предпринимателей и инвесторов и использовать следующие методы инвестиционного государственного регулирования:

- предоставление налоговых льгот инвесторам;
- гибкая амортизационная политика;
- создание условий для использования свободных средств населения и организаций;
- возможность использования залоговых схем при кредитовании;
- стимулирование развития лизинговых схем; [1, с.115]
- создание условия для формирования инвесторами собственных фондов развития;
- возможность переоценки основных средств на темп инфляции;
- возможность льготного использования природных ресурсов и земли при определенных условиях;
- эффективная система антимонопольного регулирования;
- создание институтов объективной рейтинговой оценки в помощь инвесторам.

Прямое участие государства в инвестиционной деятельности. В этом блоке государственное регулирование в инвестиционной сфере осуществляется в виде: разработки и финансирования за счет федерального бюджета инвестиционных проектов, для реализации как российскими предпринимателями, а также и при участии иностранных инвесторов;

- государственных гарантий по проектам, финансируемым из госбюджета;
- предоставление на конкурсной основе средств из региональных и федерального бюджетов;
- выпуск ценных бумаг для финансирования отдельных проектов;
- заключения на состязательной основе концессионных соглашений с российскими и иностранными инвесторами;
- возобновления финансирования законсервированных по каким-то причинам объектов, находящихся в государственной собственности [2, с.295].

Необходимость государственного регулирования инвестиционной деятельности проявляется в следующих действиях государства:

- организация экспертизы инвестиционных проектов;
- защита интересов субъектов инвестиционной деятельности как отечественных, так и иностранных.

Роль государства в социально-экономическом развитии обычно возрастает в периоды кризисов и снижается в периоды расцвета. Именно государство обеспечивает соблюдение законности и стимулирует экономическое развитие, которое невозможно без таких действий со стороны государства, как:

- взвешенная экономическая и структурная политика;
- государственная поддержка предприятий различных форм собственности;

- инвестиционная политика;
- создание благоприятных инвестиционных условий для страны, региона, отдельного предприятия.

Государственное и правовое регулирование инвестиционной деятельности осуществляется федеральными и региональными органами управления. Результативность их деятельности обусловлена тремя факторами:

- политической стабильностью;
- высоким уровнем профессионализма сотрудников, занимающихся осуществлением инвестиционной политики;
- качеством институтов содействия инвестиционному процессу.

Роль государства в регулировании инвестиционной деятельности велика, а успех регулирования во многом зависит от его нацеленности на решение социальных целей и задач.

Государственное регулирование инвестиционного процесса представляет собой сложный механизм, состоящий из: целей; субъектов; объектов; средств регулирования.

Государственное и отраслевое регулирование инвестиционной деятельности осуществляется при помощи двух видов методов: прямого воздействия; косвенного воздействия.

Методы прямого воздействия реализуются посредством использования следующих инструментов регулирования: правового; административного; экономического.

Например, государственное регулирование инвестиционного проекта заключается в разработке и утверждении проекта, определении источников его финансирования, проведения экспертизы качества, определение источников финансирования. Все эти действия проводятся в рамках метода прямого воздействия [3, с.67].

Методы косвенного регулирования делятся на:

1. активно-структурные;
2. инструменты бюджетно-налоговой политики;
3. инструменты денежно-кредитной политики.

С другой стороны, регулирование инвестиционной деятельности может осуществляться при помощи административных и экономических методов.

В экономической литературе часто применяются понятия инвестиционный климат и инвестиционная привлекательность. Инвестиционная привлекательность - это государственное регулирование всех процессов, прямо или косвенно связанных с инвестированием, которое ведет или к притоку, или к оттоку инвестиций.

Государственное регулирование инвестиционного климата заключается в развитии инвестиционного потенциала и регулировании инвестиционных рисков. Роль государства в регулировании инвестиционного процесса заключается в следующем:

- государство выступает в качестве главного, фундаментального системообразующего фактора, так как разрабатывает и следит за использованием

нормативно-правовой базы инвестиционного процесса, определяет общую стратегию развития инвестиционного рынка и правила поведения участников;

- государство само является субъектом инвестиционной деятельности, так как финансирует многие проекты и получает прибыль от инвестиций [4, с.90].

Таким образом, именно государство создает оптимальные условия для осуществления инвестиционного процесса. Создаваемая нормативно –правовая база, налоговая система, система поддержки предпринимателей, судебная система, отношение к незыблемости частной собственности, - все это влияет на объем инвестиций, поступающий в экономику.

Список использованных источников

Андреева С.Ю., Стрельникова А.А. Принципы организации учета инвестиций, осуществляемых в форме капитальных вложений и методы их оценки // Инновационное развитие экономики. - 2022. - № 3. - С. 114 - 116.

Анфимова М.Л., Волков Д.С. Развитие региональной инфраструктуры с использованием схемы взаимодействия государства и бизнеса в основе оценки инвестиционного проекта // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. - 2021. - № 6. - С. 293 - 297.

Архипова Н.И., Минаев В.В. Проблемные аспекты формирования стратегических инвестиционных проектов и программ // Вопросы экономики и права. - 2021. - № 4. - С. 65 - 68.

Бобок В.С. Методика и последовательность роста инвестиционного проекта в современных условиях // Финансовый менеджмент. - 2023. - № 6. - С. 88 - 92.

Чернигов А.С.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье отражаются нормативно-правовые акты, которые регулируют предпринимательскую деятельность. Также в статье описываются признаки, которые характерны для предпринимательской деятельности. Приводятся условия отчетности для самозанятых.

Ключевые слова: нормативно-правовые акты, предпринимательская деятельность, отчетность, налоги.

Chernigov A.S.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

LEGISLATIVE BASES OF BUSINESS ACTIVITY

Abstract. The article reflects the normative legal acts that regulate business activity. The article also describes the features that are characteristic of business activity. Reporting conditions for the self-employed are given.

Keywords: normative legal acts, business activity, reporting, taxes.

Ведение бизнеса в России регулируется как законами публичного права, благодаря которым соблюдаются интересы общества и государства в целом, так и частным правом, находящимся на страже интересов обычных граждан страны [1, с.20]. Нормативно-правовые акты, которые регулируют предпринимательскую деятельность:

- Конституция РФ.
- Гражданский, Уголовный, Трудовой, Налоговый и иные кодексы.
- Федеральные законы.
- Правовые акты на уровне отдельных субъектов РФ и муниципалитетов.

Конституция РФ обладает высшей юридической силой, в которой четко прописаны все принципы ведения и регулирования предпринимательской деятельности:

Статья 8 - об основных условиях существования рыночной экономики.

Статья 34 - гарантия права на использование своих способностей и имущества при осуществлении предпринимательской деятельности.

На основе главного документа России принимаются все нормативные акты. Важно знать тот факт, что в ситуации, когда определенный нюанс не отражен в федеральном законодательстве или актах, любой гражданин имеет право руководствоваться в своей деятельности Конституцией.

Каждый гражданин страны имеет право вести свой бизнес, избегая монополизации и недобросовестной конкуренции.

Гражданский Кодекс во многом объясняет принципы предпринимательской деятельности в России. Потому этот документ часто называют вторым по важности после Конституции. В статье 23 Кодекса указано, что предпринимателем может быть любой дееспособный гражданин. Он может вести деятельность с созданием юридического лица или без него [2, с.6].

При определенных условиях и вовсе можно обойтись без государственной регистрации частного лица в качестве предпринимателя. Для этого достаточно достичь 16-летнего возраста или иметь согласие родителей.

Предпринимательская деятельность имеет ряд признаков, к которым можно отнести:

- Деятельность ведется с целью получения дохода.
- Прибыль бизнесмен получает на регулярной основе.
- Он работает добровольно и самостоятельно.
- Предприниматель берет на себя все риски и последствия.

Способы получения дохода основаны на реализации изготовленных им товаров, перепродажи изделий, предоставления услуг, различных работ и прочее.

Деятельность ИП и юридических лиц основана на одних и тех же законах, и актах. Для всех бизнесменов первым Федеральным законом становится №129-ФЗ, в соответствии с которым предприниматели регистрируются в России.

Он регулирует и внесение новой информации о компании, а также ее ликвидацию. Для учета сведений о зарегистрированных предпринимателях действует Единый федеральный госреестр.

В зависимости от вида деятельности и ее специфики важно знать множество законов. Например, о получении лицензии, защите конкуренции, налогообложении, соблюдении коммерческой тайны.

Любой гражданин страны, который ведет бизнес и получает прибыль, сам выбирает форму для регистрации своей деятельности:

Самозанятый. Она подходит для фрилансеров и малого бизнеса без найма рабочих. Это простая форма для предпринимательства, так как работает с минимальной отчетностью и льготным налогообложением. Доход при этом не должен превысить 2,4 млн рублей в год. Есть ограничения и по возможным видам деятельности (№422-ФЗ). Федеральный закон регулирует постановку на учет и снятие с него. Он же инструктирует, куда сообщать о доходах, как формируется и оплачивается налог.

Индивидуальный предприниматель может нанимать работников, но сам стоит у руля компании, а перед государством несет ответственность собственным имуществом. Федеральными законами регулируется льготное налогообложение и минимальная отчетность. Бизнесмен имеет право свободно распоряжаться своими доходами.

Юридическое лицо имеет уставной капитал и обособленное имущество, которым и отвечает по обязательствам. Видов юрлиц существует несколько, одной из наиболее распространенных можно считать ООО. В

законе №14-ФЗ прописаны нюансы. Например, как учредители компании несут ответственность в соответствии с долями уставного капитала. Документооборот в такой организации сложный, потому для ведения отчетности должен быть как минимум один бухгалтер. Нет ограничений на то, какие виды деятельности для себя выбрать, а учредителями коммерческой организации могут стать до пятидесяти человек.

В НК РФ прописано, что все граждане, которые ведут предпринимательскую деятельность, обязаны платить налоги государству, независимо от того, какую регистрационную форму для бизнеса они выбрали. В нем приводятся объяснения, как делается расчет налогов, как их следует оплачивать, куда и когда сдавать отчетность и каковы штрафные санкции для тех, кто числится в должниках.

У самозанятых отчетность - довольно простая процедура, поскольку приложение автоматически генерирует платеж. Главное - указать сумму прибыли. В приложении есть возможность привязать банковскую карту, чтобы вовремя уплачивать налог или сделать в настройках автоматический платеж.

Налог на профессиональный доход (НПД) - относительно новый тип налогообложения для самозанятых, который в виде эксперимента начал действовать с 2019 года в соответствии с Федеральным законом №422 в нескольких регионах. Сейчас он действует во всех субъектах страны. По нему ставка зависит от субъекта получения дохода. Если от физического лица, то она составит 4% от суммы, а от юрлица - 6%.

Налоговые обязательства для ИП более сложные. Они имеют на выбор четыре режима: автоматизированный, общий, патентный и упрощенный. При общем режиме придется оплачивать НДС и НДФЛ, а при патентном варианте установлена фиксированная сумма платежа [3, с.120].

Налоговое бремя для юридических лиц, то есть коммерческих организаций, становится еще значительнее. ООО должно выплатить государству НДС, а также налог на имущество и полученный доход. Есть и другие виды обязательных платежей, например, земельный.

В законе №54-ФЗ есть требование ИП и юридическим лицам вести предпринимательскую деятельность с использованием кассы, учитывая все требования к ее регистрации. На кассовом чеке должна содержаться важная информация не только о товаре, но и о продавце, выбранной системе налогообложения, стоимости товара.

Отсутствие чеков или неправильное их оформление повлекут за собой штрафные санкции. Также их не примет налоговая для подтверждения расходов (приказ ФНС №ЕД-7-20/662), поскольку через них идет передача данных в фискальные органы (ОФД) и налоговую.

Если возникло желание сменить тип налогообложения, то предпринимателю достаточно подать в ФНС письменное заявление.

Отдельные виды предпринимательской деятельности требуют разрешения от государства, чтобы вести бизнес на всей территории страны. Со стороны государства разрешение нужно для того, чтобы контролировать те сферы, которые могут быть потенциально опасны для здоровья граждан или для безопасности страны.

В штате компании должны работать сотрудники с нужными знаниями и умениями. В федеральном законодательстве, которое регулирует ведение такого бизнеса, прописаны все аспекты этого вопроса.

В ст. 12 Федерального закона №99 указаны лицензируемые виды деятельности. Нужно следить за изменениями в законодательстве, потому что в этом списке некоторые виды со временем упраздняются или добавляются. Например, услуги на проведение дезинфекции.

Предпринимательскую деятельность, которая указана в законах №99-ФЗ, №171-ФЗ, №395-1-ФЗ, №325-ФЗ и №4015-1-ФЗ, нужно лицензировать, например:

- фармакология,
- производство ценных бумаг,
- связь и телевидение,
- медицина,
- разработка компьютерных программ,
- пассажирские перевозки,
- образовательные услуги,
- производство алкогольной продукции,
- торги и аукционы,
- страхование.

Не все могут оформить разрешение на работу, так как есть различные требования. Например, ИП не смогут получить лицензию, которая выдается исключительно для юрилиц, а самозанятые не смогут получить лицензию в принципе.

На каждый вид предпринимательской деятельности, что подлежит лицензированию, надо получать отдельный документ.

В соответствии с Федеральным законом №478 была введена реестровая модель регистрации лицензий. Когда лицензия выдается, данные предпринимателя числятся в федеральном реестре. Такая модель лицензирования удобна, так как любой гражданин может уточнить сведения о наличии разрешения на деятельность, например, для медицинской клиники.

Проверки деятельности бизнесменов.

Для контроля за предпринимательской деятельностью и соблюдением требований законодательства РФ создана система надзорных органов на местном и федеральном уровне.

С помощью проверок они стремятся выявить правонарушения, например:

- несвоевременность выплаты зарплаты,
- несоблюдение техники безопасности,
- отсутствие лицензии,
- несоблюдение налогового режима и прочее.

В законодательстве России предусмотрен контроль с помощью плановых и внеочередных проверок деятельности компаний.

Плановые проверки - список визитов инспекции. Он формируется в конце текущего года и размещается на сайте Роструда или Генпрокуратуры в открытом доступе. Для того чтобы узнать, будет ли проверка в конкретной компании, до-

статочно ввести данные предприятия или предпринимателя. До 2030 года федеральным законом продлен мораторий на плановые трудовые инспекции. Их будут проводить только в компаниях, где есть опасные условия труда, а частота визитов зависит от уровня риска, чем он выше, тем чаще будет проводиться контроль.

За три дня до начала проверки инспекция предупреждает о визите уведомлением, а после нее составляет акт. Предприниматель имеет право обжаловать результат, если с ним не согласен. Для этого следует подать заявление в течение 15 дней и доказать правоту претензий юридическими документами (ст. 9 и 16 ФЗ-294).

Внеплановые проверки могут быть проведены без предупреждения, хотя чаще всего за сутки отправляется уведомление. Предпринимательскую деятельность могут проверить на основании жалобы или сообщения в СМИ с критикой деятельности компании или ее продукции. Надзорные органы обязаны получить разрешение от прокуратуры.

Закон №294-ФЗ не только устанавливает регламент проверок и надзора за ведением предпринимательской деятельности, но и прописывает обязанности инспекции, сроки визитов на предприятие, ограничение по времени и другое. Все это защищает права бизнесмена.

Виды проверок:

Выездная инспекция. Ее проводят, когда хотят убедиться лично в том, что все сведения о компании соответствуют действительности (ч. 3, ст. 12 ФЗ-294).

Документарная проверка. Инспектор проводит ее в своем офисе, изучая документы, полученные от предприятия в электронном варианте, или их заверенные копии.

Проверки могут быть от трудовой или налоговой инспекции (ст. 87 НК РФ), пожарного надзора (69-ФЗ) или иных органов контроля, которые предусмотрены спецификой предпринимательской деятельности.

Проверки также могут принимать форму контрольной закупки или рейдового осмотра. Закупка очень схожа с действиями тайного покупателя, но делает оценку качества продукции, а не только чистоты и уровня обслуживания. При рейдовых проверках в течение одного дня проверяют не только конкретное предприятие, но и рядом находящиеся [4, с.135].

Чаще всего штрафы выписывают:

- За нарушение законов о рекламе.
- Требований пожарной безопасности.
- Ведение неправомерной деятельности гражданами иностранных государств.
- Нарушение налогового режима и отчетности.
- Незаконную предпринимательскую деятельность или обман покупателя.
- Нарушение коммерческой тайны.
- Умышленное нарушение федерального законодательства при оформлении сделок.

Изучение кодексов и правовых актов поможет избежать не только штрафных санкций, но и более тяжелых наказаний, потому что никто не застрахован от того, что гражданско-правовые отношения могут перейти в разряд уголовных.

Более полную информацию о взысканиях за нарушение федеральных законов можно найти в КоАП [5, с.15].

Поскольку законов много, чаще всего компания нанимает в штат своего юриста либо заказывает сопровождение у аутсорсинговых компаний, чтобы не отвлекать внутренние ресурсы на изучение законодательных тонкостей.

Список использованных источников

Козлова Н.В., Филиппова С.Ю. Понятие и признаки акционерного общества в свете реформирования ГК РФ // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. - 2021. - № 6. - С. 3 - 25.

Маковская А. Новые правила Закона об акционерных обществах о крупных сделках и сделках с заинтересованностью// Хозяйство и право. - 2022. - № 10. - С. 3 - 7.

Михайлов Д.И. Сделки хозяйственного общества с заинтересованностью. - М.: Инфра-М, 2023. - 152 с.

Осипенко О.В. Управление акционерным обществом в условиях реформы корпоративного права. - М.: Статут, 2024. - 400 с.

Павлюк А.В. К вопросу о понятии акционерного общества в российском праве // Административное и муниципальное право. - 2023. - № 1. С. 8 - 17.

Черных А.Р.

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье рассматриваются ключевые тенденции цифровой трансформации муниципального управления в условиях развития информационного общества. Проанализированы нормативные акты, регулирующие цифровизацию на уровне местного самоуправления, выделены проблемы и риски, сопровождающие цифровую трансформацию. Особое внимание уделяется влиянию цифровых платформ и государственных информационных систем на деятельность органов местного самоуправления.

Ключевые слова: цифровизация, муниципальное управление, информационное общество, цифровое государство, цифровая трансформация, местное самоуправление, ГИС

Chernykh A.R.

Master's degree student of the «Moscow
International Academy», Moscow

DIGITAL TRANSFORMATION OF MUNICIPAL GOVERNANCE

The article explores key trends in the digital transformation of municipal governance amid the development of the information society. It analyzes the legal framework regulating digitalization at the local government level and highlights the main challenges and risks involved. Particular attention is paid to the role of digital platforms and state information systems in improving the performance of municipal bodies.

Keywords: digitalization, municipal governance, information society, digital state, digital transformation, local self-government, GIS

Цифровизация как часть глобальных трансформаций охватывает все уровни публичной власти, включая муниципальное управление. В условиях развития информационного общества цифровая трансформация становится не только инструментом повышения эффективности работы органов местного самоуправления, но и необходимым условием их адаптации к новым социально-экономическим реалиям. Целью данной статьи является анализ сущности и факторов цифровой трансформации муниципального управления, а также ее нормативно-правовых и организационных аспектов.

Процесс цифровизации муниципального управления регулируется рядом федеральных законов и стратегических документов. В их числе можно выделить Указ Президента РФ от 10.12.2022 № 893 «О стратегических направлениях цифровой трансформации», федеральные законы № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», № 210-ФЗ «Об организации

предоставления государственных и муниципальных услуг», а также положения национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Эти документы задают вектор цифровых преобразований на всех уровнях власти, включая органы местного самоуправления.

В практике муниципального управления особое значение приобретают следующие направления цифровой трансформации: цифровизация документооборота и административных процессов; внедрение государственных информационных систем (ГИС); создание и развитие цифровых платформ взаимодействия с населением; перевод муниципальных услуг в электронный вид. Реализация указанных направлений способствует повышению прозрачности, открытости и подотчетности органов МСУ, а также формирует у граждан устойчивое доверие к институтам власти.

Несмотря на несомненную значимость цифровизации, муниципалитеты сталкиваются с рядом проблем: недостаток кадров с цифровыми компетенциями, ограниченность финансовых ресурсов, низкий уровень технической оснащенности и инфраструктурной готовности, правовые коллизии и недостаточная стандартизация процессов. Кроме того, важной проблемой является недостаточная включенность местных сообществ в процессы цифровизации, что снижает эффективность внедряемых решений.

Цифровая трансформация муниципального управления является важнейшим элементом модернизации системы местного самоуправления в России. Она требует комплексного подхода, включающего совершенствование нормативной базы, развитие инфраструктуры и кадровый потенциал. Государство должно активно поддерживать цифровизацию муниципалитетов, обеспечивая им ресурсы и методическую поддержку. При этом необходимо учитывать специфику каждого региона и муниципалитета, избегая шаблонных решений и обеспечивая гибкость в реализации цифровой политики.

Список использованных источников

1. Указ Президента РФ от 10.12.2022 № 893 «О стратегических направлениях цифровой трансформации».
2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
3. Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».
4. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] – URL: <https://digital.gov.ru> (дата обращения: 18.06.2025).
5. Каргин А.А. Цифровое государство: вызовы и перспективы // Вестник государственной службы. – 2023. – № 2. – С. 16–22.
6. Куликов И.С. Информационные технологии в государственном управлении. – М.: Юрайт, 2022. – 288 с.

Чугунов И.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПРЕДМЕТ ПРОЦЕССА КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность карьеры работников и кадрового планирования. Рассматриваются совокупность мероприятий в рамках реализации кадрового планирования. Также в статье рассматриваются ориентиры и задачи кадрового планирования предприятия.

Ключевые слова: карьера, кадровое планирование, задачи, цели, ориентиры.

Chugunov I.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

SUBJECT OF THE PERSONNEL PLANNING PROCESS

Abstract. The article reflects the essence of employees' careers and personnel planning. It considers a set of measures within the framework of the implementation of personnel planning. The article also considers the guidelines and tasks of the enterprise's personnel planning.

Keywords: career, personnel planning, tasks, goals, guidelines.

Под карьерой понимается фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе). Совпадение намеченного пути служебно-профессионального продвижения и фактической карьеры на практике происходит довольно редко и является скорее исключением, чем правилом. Управление карьерой персонала представляет собой сложную, комплексную, многоаспектную деятельность, под стать самому объекту управления - карьере.

Кадровое планирование - направленная деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально - квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности, контролю за его использованием [1, с.80].

Кадровая политика предполагает формирование штата компании с учётом как внешних, так и внутренних факторов влияния.

Кадровое планирование включает в себя совокупность мероприятий, направленных на управление персоналом:

- отбор и трудоустройство кадров;
- учет сотрудников;
- разработка и внедрение штатного расписания;
- утверждение положений о подразделениях и распределения трудовых ресурсов;

- ведение табеля рабочего времени;
- составление отчетности;
- страхование, мотивация и развитие сотрудников;
- оценка кадров.

При помощи кадрового планирования можно понять, какой объем трудовых ресурсов нужен предприятию для налаживания эффективного производства, каким образом и по каким каналам искать новых сотрудников, нужно ли проводить сокращение или реорганизацию персонала. Кроме этого, при помощи кадрового планирования можно найти пути повышения мотивации работников, что приведет к повышению результатов их деятельности.

Основная цель кадрового планирования заключается в обеспечении производства качественными трудовыми ресурсами в нужном объеме. Целью кадрового планирования является поиск и трудоустройство квалифицированных работников, которые смогут максимально продуктивно выполнять поставленные перед ними задачи [2, с.81].

В процессе разработки плана компания не только определяет показатели трудовых ресурсов, но и рассчитывает издержки, связанные с привлечением персонала.

Кроме основной цели, кадровое планирование преследует и дополнительные ориентиры:

Своевременное трудоустройство работников, отвечающих требованиям компании, в нужном для продуктивной работы компании количестве.

Увеличение производительности труда, путем мотивации персонала к достижению максимальных результатов.

Минимизация последствий в случае непредвиденного увольнения сотрудников.

Погашение трудностей, которые возникают из-за большого числа работников или их нехватки.

Кадровое планирование помогает руководству решить следующие задачи:

разработать стратегии развития компании с учетом интересов кадров;

промониторить информации о сотрудниках фирмы;

разработать методы повышения мотивации персонала к получению максимальных результатов;

изучить изменения трудового законодательства;

упростить форму связи между руководством и сотрудниками.

Стадии кадрового планирования:

В первую очередь выявляются главные цели фирмы. То есть, аналитик должен понять, каких кадров не хватает предприятию, а также насколько качественно выполняют работу трудящиеся сегодня сотрудники.

Вторая стадия связана с исследованием работающих в компании сотрудников. Проводится тщательный анализ трудовых ресурсов и сравнение результатов с показателями конкурентов. Далее нужно определить методы кадрового планирования. Как уже было сказано ранее, все способы делятся на две группы. Они могут быть качественными и количественными.

Последняя стадия посвящена применению избранных методов на практике. То есть аналитик разрабатывает план выбранным способом.

В ходе проведения исследования оценивается потребность компании в основных и дополнительных трудовых ресурсах. Для этого используются специальные арифметические формулы.

Показатель трудовых ресурсов	Формула	Расшифровка формулы
Основные	КР / ДПс	КР – количество работников по списку; ДПс – дополнительная потребности фирмы в трудовых ресурсах.
Дополнительные	ПТРп / ПТРб	ПТРп и ПТРб – общая потребность компании в трудовых ресурсах в отчетном и сравниваемом периодах соответственно.

Рисунок 1 - Специальные арифметические формулы

Надо отметить, что на все 100% определить потребность в трудовых ресурсах невозможно. Часто случаются такие ситуации, когда требуются новые работники. Такое может произойти, например, если основные кадры уходят на больничный или увольняются.

Кадровое планирование включает применение базисного процесса планирования к решению потребностей человеческого ресурса в организации.

Чтобы быть эффективным, любой план человеческого ресурса должен быть основан на долговременных планах организации. В сущности, успех кадрового планирования зависит в значительной степени от того, насколько тесно отдел кадров в состоянии интегрировать эффективное планирование персонала с плановым процессом организации. К сожалению, кадровое планирование подчас недостаточно адекватно связано с полным общим планированием. Ниже проиллюстрированы результаты опроса, имеющего отношение к этой проблеме.

При опросе более чем 9000 менеджеров в 60 компаниях выяснилось, что кадровое планирование требует значительного усовершенствования. Реципиенты идентифицировали несколько главных препятствий успешному стратегическому планированию [3, с. 92]:

- отказ синхронизировать планирование персонала с циклом стратегического планирования;
- тенденция планировать в ответ на краткосрочные, текущие проблемы;
- неадекватная база данных для планирования.

Многие из описанных проблем являются следствием недостаточной координации между проведением плановых операций в отделе кадров и общим планированием.

Стратегическое планирование должно отыскивать факторы, которые являются ключевыми для успеха организации.

Процесс планирования должен обеспечивать:

- определение цели организации;
- определение предположений, допущений;
- план действия в свете имеющихся ресурсов, включая обученный персонал.

Кадровое планирование способно оказать значительную поддержку стратегическому процессу планирования при обеспечении средствами для достижения желаемых результатов.

Распространенная ошибка при кадровом планировании - сосредоточиться на краткосрочных потребностях и не скоординировать их с долговременными планами организации. Сосредоточенность на краткосрочных потребностях - естественное следствие неинтегрирования кадрового планирования со стратегическим планированием. Этот подход почти всегда ведет к неожиданностям, которые вынуждают отдел кадрового планирования сконцентрироваться на краткосрочных кризисах (замкнутый круг) [4, с.87].

Хотя кадровое планирование методически имеет много общего с другими областями планирования, тем не менее, по ряду важных аспектов оно от них отличается. Проблемы кадрового планирования обусловлены:

- трудностью процесса планирования кадров, обусловленной сложностью прогнозирования трудового поведения, возможностью возникновения конфликтов и так далее. Возможности использования кадров в будущем и будущее отношение их к работе прогнозируется, если это вообще возможно, с высокой степенью неопределенности. В связи с этим в процессе планирования они представляют собой ненадежные элементы. К тому же участники организации сопротивляются тому, чтобы быть объектами планирования, не соглашаются с результатами планирования и реагируют на это так, что не исключается возможность возникновения конфликта;

- двойственностью системы экономических целей в кадровой политике. Если при планировании в области маркетинга, инвестиций и так далее цели планирования затрагивают экономические аспекты, то при планировании кадров сюда добавляются компоненты социальной эффективности. Если в других областях можно оперировать количественными величинами (суммы денег), то данные при кадровом планировании носят преимущественно качественный характер (данные о способностях, оценки проделанной работы).

Итак, полностью эффективным кадровое планирование является лишь в том случае, если оно интегрировано в общий процесс планирования. В качестве интегрированной составной части планирование кадровое планирование имеет своей задачей предоставление работающим рабочих мест в нужный момент и в необходимом количестве в соответствии с их способностями и склонностями.

Список использованных источников

Мехтиханова Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала. — М.: Юрайт. 2024. 196 с.

Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. — М.: Юрайт. 2023. 379 с.

Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. — М.: Юрайт. 2024. 425 с.

Москвин С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации. — М.: Юрайт. 2023. 143 с.

Шилова К.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

Аннотация. В статье отражается понятие и назначение кадрового документооборота в рамках организации. Рассматриваются виды документации, этапы обработки документов внутри организации. Также в статье рассматриваются виды документооборота предприятия.

Ключевые слова: кадровый документооборот, бухгалтерский документооборот, управленческий, электронный, секретный.

Shilova K.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PERSONNEL DOCUMENT FLOW

Abstract. The article reflects the concept and purpose of personnel document flow within the organization. The types of documentation, stages of document processing within the organization are considered. The article also considers the types of enterprise document flow.

Keywords: personnel document flow, accounting document flow, management, electronic, secret.

Для грамотного эффективного управления необходимо своевременно и качественно обрабатывать документацию. Качественная обработка документации предполагает в себе также и оперативное перемещение документации по более правильному и перспективному пути, обеспечивая при этом маленькие расходы трудового времени. Это и определяется понятием документооборот.

Документооборот является перемещением документации, начиная от её создания и заканчивая окончанием выполнения документации, а также её отправкой в другие предприятия либо сдачей в архив документов. Документооборот необходимо грамотно осуществлять или иначе это грозит серьёзному провалу в организационной деятельности управления предприятием, что может повлечь за собой и снижение эффективности деятельности любой организации [1, с.145].

Документацию разделяют на следующие документопотоки:

- внутренняя документация, разработанная в самой компании и применяемая сотрудниками внутри неё самой;
- входящая документация, которая поступает извне, то есть от других предприятий, физических лиц и т.д.;
- исходящая, которая разрабатывается внутри компании и отправляется адресатам, в качестве которых могут быть, как и другие предприятия, так и физические лица.

Документы подвергаются обработке, разработке, редактированию, предварительному рассмотрению, регистрации, рассмотрению органом управления, отправке и хранению [2, с.85].

Документация бывает бумажной, электронной, служебной, личной, своевременной, не своевременной, входящей, исходящей, внутренней, секретной, не секретной, типовой, индивидуальной и т.д.

Итак, делаем вывод, что документооборот осуществляет движение вышеперечисленной документации по всем этапам её существования.

Но, теперь перейдём к изучению видов документооборота. Документооборот делится на следующие виды:

- кадровый;
- бухгалтерский;
- управленческий;
- секретный;
- электронный и т.п.

Бухгалтерский документооборот предполагает в себе документацию, определяющую трудовую деятельность организации в целом. Данная документация отражает все бизнес-процессы, происходящие в организации.

Управленческий документооборот предполагает в себе документацию, где содержатся данные и отчёты, которые дают «плацдарм» для управленческих решений. Данный документооборот в принципе предполагает принимать и отправлять решения, связанные с вопросами управления.

Секретный документооборот осуществляется через специальный компетентный отдел либо через определённые ведомства. Данный документооборот осуществляется согласно специальным правилам, установленным законом РФ «О государственной тайне».

Автоматизацию секретного документооборота проводят в специальных отделах по вопросам секретности, применяя программу автоматизированной системы секретного документационного обеспечения управления. Данная программа позволяет снизить количество бумажных копий документацию, увеличить перемещение документов на предприятии, уменьшить трудовую нагрузку по обработке документации и улучшить своевременность и качество исполнения трудовой деятельности в организации [3, с.211].

Электронный документооборот помогает хранить информацию без потерь. Также данный документооборот позволяет оперативно осуществлять управленческие решения на предприятии. При использовании электронного документооборота создаётся база данных, где хранится вся документация. Доступ к базе данных может совершаться как через Интернет, так и через локальные сети.

Кадровый документооборот представляет собой заключение и перемещение документации, которые фиксируют информацию о работниках и условиях осуществления их трудовой деятельности, в особенности о расчёте заработной платы каждого сотрудника, создании графика трудового времени и т.п.

Из вышеперечисленных видов документооборота более подробно рассмотрим кадровый документооборот.

Кадровый документооборот содержит в себе документацию, где находятся данные учёта кадров по всем позициям (приёмы на работу, увольнения, график отпусков, изменение должностей и т.д.).

Работать с кадровой документацией по всем этапам имеет право только тот сотрудник, который наделён соответственными полномочиями. Его права и обязанности должны быть описаны и в должностной инструкции, и в Уставе организации. Для предприятий обычно важно, чтобы сотрудник, занимающийся ведением кадровой документации, обладал высшим образованием [4, с.187].

Также нужно отметить, что документы в кадровом документообороте разделяют на определённые виды.

Кадровая документация в документообороте делится на следующие виды: организационная, информационно-справочная и распорядительная.

Организационная документация в документообороте содержит в себе Устав организации, должностные инструкции работников, положения об оплате трудовой деятельности сотрудников, рабочий график в отделах, а также график отпусков.

Информационно-справочная документация содержит в себе документы, где имеются данные и отчёты, которые предрасполагают к принятию определённых решений, связанные с вопросами управления.

Распорядительная документация - это документация, в которой устанавливаются решения административного и управленческого характера в целом.

Кадровое делопроизводство - это отрасль деятельности, документирующая трудовые отношения. Кадровая документация фиксирует информацию о наличии и движении персонала, в результате все кадровые процедуры приобретают документальное оформление (например, прием, перевод, поощрение, применение дисциплинарного взыскания, командировка, отпуск, увольнение и др.).

Любой кадровый документ фиксирует юридически значимые факты, которые являются основанием совокупности корреспондирующих друг другу прав и обязанностей работника и работодателя.

Большинство кадровых документов содержит информацию, обладающую высокой социальной значимостью. Поэтому отношение к работе с такими документами должно быть чрезвычайно серьезным. Поскольку от правильности заполнения кадровых документов зависит подтверждение определённых юридических фактов, на основе которых возникают те или иные права работника.

Ведение кадрового делопроизводства позволяет эффективно решить сразу несколько задач:

- документально оформить трудовые отношения, формализовать кадровые процедуры у конкретного работодателя;
- построить стройную систему управления персоналом, отвечающую стратегическим задачам руководства;
- регламентировать взаимоотношения работника и работодателя;
- создать организационно-правовые основы трудовой деятельности как для работников, так и для работодателя;
- разрешить трудовые споры.

По основным кадровым процедурам различают следующие виды кадровых документов:

Документация по приему на работу:

- заявление о приеме на работу;
- контракт о назначении на должность;
- приказ о приеме на работу;
- протокол общего собрания трудового коллектива о приеме на работу.

Документация по переводу на другую работу:

- заявление о переводе на другую работу;
- представление о переводе на другую работу;
- приказ о переводе на другую работу.

Документация по увольнению с работы:

- заявление об увольнении;
- приказ об увольнении;
- протокол общего собрания трудового коллектива об увольнении.

Документация по оформлению отпусков:

- график отпусков;
- заявление о предоставлении отпуска;
- приказ о предоставлении отпуска.

Документация по оформлению поощрений:

- представление о поощрении;
- приказ о поощрении;
- протокол общего собрания трудового коллектива о поощрении.

Документация по оформлению дисциплинарных взысканий:

- докладная записка о нарушении трудовой дисциплины;
- объяснительная записка о нарушении трудовой дисциплины;
- приказ о наложении дисциплинарного взыскания;
- протокол общего собрания трудового коллектива о наложении дисциплинарного взыскания.

Итак, можно отметить, что кадровый документооборот занимает важное место в системе управления предприятием. Грамотное осуществление кадрового документооборота способствует эффективной системе управления организацией, что приводит всегда к положительной тенденции развития самого предприятия. Сотрудники, занимающиеся делопроизводством кадровой документации, должны своевременно и качественно выполнять ведение данной документации по всем этапам её существования.

Список использованных источников

- Психология труда. / Под ред. С. Ю. Манухиной. — М.: Юрайт. 2024. 486 с.
- Психология управления персоналом. / Под ред. Е. И. Рогова. — М.: Юрайт. 2024. 351 с.
- Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум. — М.: Юрайт. 2024. 281 с.
- Пугачев В. П. Управление персоналом организации. — М.: Юрайт. 2024. 524 с.

Широкова А.А.

Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СПЕЦИФИКА ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

В статье проведён комплексный анализ специфики инструментов управления персоналом в сфере малого бизнеса. Определены ключевые особенности малых предприятий, отражённые в Федеральном законе № 209ФЗ. Рассмотрены теоретические основы HRменеджмента, классификация инструментов (административные, экономические, социальнопсихологические) и их адаптация к условиям малых предприятий. Проанализированы практики подбора и адаптации персонала через цифровые каналы и наставничество, мотивации и удержания с помощью балльных систем и нематериальных поощрений, оценки эффективности труда на базе KPI и «живого» диалога, а также формирование корпоративной культуры через неформальные традиции и простые ITинструменты для эффективных коммуникаций. Выявлены основные проблемы и предложены пути их преодоления. Представленные в статье рекомендации призваны усилить конкурентоспособность малых компаний через эффективное управление ключевым активом организации - персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, малый бизнес, HRинструменты, мотивация, адаптация, оценка эффективности, корпоративная культура.

Shirokova A.A.

Master's degree student of the «Moscow
International Academy», Moscow

SPECIFICITY OF HR MANAGEMENT TOOLS IN SMALL BUSINESS

The article provides a comprehensive analysis of the specifics of personnel management tools in the field of women's business. The key features of small businesses reflected in Federal Law No. 209 FZ are identified. The theoretical foundations of HR management, the classification of tools (administrative, economic, socio-psychological) and their adaptation to the conditions of small businesses are considered. The analysis covers the practices of personnel selection and adaptation through digital channels and mentoring, motivation and retention using point systems and non-material incentives, assessment of labor efficiency based on KPI and "live" dialogue, as well as the formation of corporate culture through informal traditions and simple IT tools for effective communications. The main problems (resource limitations, lack of consistency, owner overload) were identified and ways to overcome them were proposed: a minimum set of regulations, HR outsourcing, digitalization of HR processes and increasing the HR competencies of the entrepreneur. The recommendations presented are designed to enhance the competitiveness of small companies through effective management of the key asset - personnel.

Современный рынок характеризуется высокой динамикой, растущей конкуренцией и неопределённостью, что особенно остро проявляется в малом бизнесе, где персонал, являясь ключевым активом организации, - требует гибкого управления [9]. Малые предприятия обладают преимуществами оперативности и близости к рынку, но страдают от недостатка ресурсов и формализации кадровых процессов [5]. Цель данной статьи состоит проанализировать специфику HR-инструментов в малом бизнесе, выявить барьеры и предложить практические пути повышения эффективности управления персоналом на современном этапе.

Управление персоналом рассматривается как обеспечение «необходимым числом работников» и как «целевое воздействие на потенциал сотрудников» [2]. Таким образом, мы можем выделить два ключевых показателя модели управления персоналом, влияющих на развитие организации: административноорганизационный и стратегический, связанные с оптимальным использованием человеческого капитала в корпоративном пространстве с учетом стратегических целей компании. Исходя из анализа большого числа подходов и исследований, посвященных проблеме развития системы управления персоналом, можно сформулировать следующую оптимальную типологию инструментов, направленных на поддержку эффективности данной системы: административные [3] (регламенты, должностные инструкции, дисциплинарные меры и т.п.), экономические (зароботная плата, премии, бонусные и балльные системы), социальнопсихологические [6] (корпоративная культура, геймификация, коучинг, тимбилдинги, обратная связь и др.). Однако, следует также учитывать, что в крупных компаниях HR-службы централизованы и формализованы [4], в организациях сферы малого бизнеса HR-функции часто «универсальны» и бессистемны [9].

Сфокусируемся на специфике сферы малого бизнеса и функционирующих в ней компаний. В Федеральном законе от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» говорится, что малые предприятия могут иметь в своем штате до 100 сотрудников и выручку до 800 миллионов рублей, в свою очередь микропредприятия могут иметь в своем штате до 15 сотрудников и выручку до 120 миллионов рублей. В условиях растущей конкуренции и постоянных изменений внешней среды организации малого бизнеса испытывает потребность в эффективных инструментах коммуникационного продвижения для обеспечения устойчивого роста и конкурентоспособности, а это во многом зависит от кадровой политики и эффективного функционирования существующей модели управления персоналом. Кроме того, исследователи выделяют ограниченность бюджета на обучение персонала (недостаток бюджета не позволяет инвестировать в обучение и специальные образовательные программы, направленных на формирование новых или узкоспециализированных навыков), ограниченность ресурсов и недостаточную интеграцию инновационных цифровых технологий во внутренних и внешних коммуникациях. Также, как правило, в организациях сферы малого бизнеса наблюдается плоская организационная структура или отсутствие системности в механизме управления персоналом, где чаще используются неформальные коммуникации и наблюдается неравномерное распределение профессиональных функций. Небольшие штаты

сотрудников в компаниях малого бизнеса зачастую не позволяют себе содержать HR-департамент, порой формируя простые «легковесные» решения в реализации стратегических целей компании. Зачастую отсутствует подход к HR-планированию, что ведёт к фрагментарности кадровых процессов. В лице малых предприятий предприниматель зачастую выступает «универсальным HR-менеджером», что диктует простоту, гибкость и экономичность HR-решений. В итоге, может сложиться перегрузка предпринимателя малого бизнеса, поскольку собственник совмещает функции HR, не всегда обладая профильными знаниями.

Первым, один из важных инструментов сбалансированной модели управления персоналом связан с практикой набора и адаптации сотрудников в организации сферы малого бизнеса. Подбор персонала может осуществляться через рекомендации, соцсети и различные облачные сервисы (более 50% компаний) [7]. Качественная адаптация персонала может поддерживаться через введение понятных должностных инструкций, корпоративных мини-регламентов, развитие наставничества и коучинга, внедрение ускоренного и эмпатичного онбординга (on-boarding), в рамках которого реализуется поэтапное вовлечение специалиста в социальную и рабочую среду компании, организацию встреч для обратной связи минимизируя при этом бюрократические и формальные процедуры. Сопровождение онбординга также может включать курирование новичков и поддержание актуальной базы знаний.

В качестве второго инструмента следует выделить параметры мотивации и удержания сотрудников компании. Здесь могут помочь вполне эффективные на сегодняшний день экономические стимулы (балльные системы и премии). Также, помимо материальных инструментов, все большее значение приобретают социально-психологические мотивационные инструменты (социально-психопубличное признание [3], возможность гибкого графика, уют в офисе, тимбилдинги, митапы, вечеринки и др.). Также, здесь важно сказать о необходимости значения роста и развития сотрудника в компании, а это возможно в том числе через ежедневный диалог с руководством и другими сотрудниками и on-the-job-тренинги.

Также, в качестве третьего важного инструмента, обеспечивающего сбалансированность модели (системы) управления персоналом выступают аудит и оценка эффективности текущей работы с сотрудниками. Деятельность процесса управления персоналом необходимо оценивать для повышения эффективности функционирования организации малого бизнеса. Кроме определения структуры затрат на персонал, следует определить состав, содержание и структуру экономического эффекта процесса управления персоналом. Авторы утверждают, что эффект функционирования системы управления персоналом должен учитывать все три компонента категории «эффективность»: экономическую, социальную, организационную. Сегодня, специалисты выделяют такие эффекты управления персоналом как: экономический, социальный, показатель продуктивности деятельности сотрудника, операционный, педагогический и др.[2].

Кроме того, мы актуализируем в качестве четвертого инструмента - наличие отлаженной корпоративной культуры и эффективных внутрикорпоративных коммуникаций как чрезвычайно важных показателей оптимально отлаженного

функционирования модели управления персоналом в организации сферы малого бизнеса. Проблема коммуникационного взаимодействия различных звеньев в системе управления персоналом организации стала существенной в современных условиях, поэтому выявление и анализ прямой и обратной связи в контексте внутрикорпоративных коммуникаций персонала в процессе управленческой деятельности стали важной частью менеджмента организаций. Это обосновывает актуальность научных исследований, посвященных теоретическому обоснованию методических подходов, разработке научно-практических рекомендаций по системному применению коммуникационного взаимодействия и его значимость для организации управления персоналом. Наличие внутрикорпоративных каналов коммуникации (чатботы и мессенджеры) и прозрачности циркуляции информации в организации обеспечивают реализацию оперативной связи, а также своевременного информирования и реагирования сотрудников [6].

В качестве пятого инструмента выделим развитие и использование цифровых технологий в комплексе с аутсорсингом. В контексте системы управления персоналом HRаутсорсинг обеспечивает расчёт заработной платы, делопроизводство, подбор сотрудников, а также здесь вполне органично реализуется использование цифровых платформ для рекрутинга (размещение вакансий на актуальных площадках и проактивный поиск кандидатов, первичный скоринг, коммуникация с соискателями, организация собеседований и т.п.). По данным исследований, внедрение облачных HRMсистем значительно снижает затраты и риски.

Наконец, в качестве шестого необходимого инструмента мы выделим повышение уровня HR- компетенций для предпринимателей [1]. Различные стажировки, курсы повышения квалификации и переподготовки для предпринимателей по управлению персоналом, участие в профессиональных сообществах, научно-практических конференциях, форумах и других специализированных мероприятиях.

Рациональный подбор кадров способствует затронуть новые сферы деятельности внешнего и внутреннего устройства предприятия. Даже при наличии благоприятных внешних условий низкоэффективное стратегическое управление приводит к обесцениванию всех преимуществ организации. При наличии множества неконтролируемых факторов, мешающих реализации, оптимально выстроенная продуманная модель не покажет ожидаемых результатов.

Поэтому, применение анализа рисков, обеспечивающего способность к изменению намеченного курса в будущем, необходимо при выборе системы управления персоналом.

Таким образом, даже при наличии множества недостатков развития стратегического управления персоналом на предприятии, современное общество предлагает эффективные приемы и способы их корректировки. Изученные направления стратегического управления эффективно функционируют на российских предприятиях, предлагая гибкие функциональные системы управления персоналом. Предприятиям необходимо постоянное совершенствование этих данных процессов и формирование уникальных характеристик своей системы стратегического управления персоналом.

Эффективное управление персоналом в малом бизнесе возможно при адаптации практики управления персоналом к «легковесным» регламентам и облегченной формализации, активной цифровизации, укреплении и расширении штата сотрудников, использовании аутсорсинга, а также, постоянном профессиональном развитии предпринимателя. Комплексный подход позволит малым предприятиям сохранять гибкость и усиливать персонал как ключевой фактор конкурентоспособности.

Список использованных источников

Адуев Р. А., Рамазанова А. О. Современные методы управления персоналом организации // Устойчивое экономическое развитие и социальная стабильность. 2021. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 29.04.2025).

Герасимов Б. Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-instrumenty-issledovaniya-i-otsenki-effektivnosti-protsessa-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 29.04.2025).

Зоткина Н. С., Копытова А. В., Неклюдова М. Ю. Инструменты управления трудовой мотивацией: идентификация понятий // Вестник евразийской науки. 2017. № 3 (40). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-upravleniya-trudovoy-motivatsiey-identifikatsiya-ponyatiy> (дата обращения: 29.04.2025).

Ковалев А. М. Сущность, функции и классификации инструментов и методов менеджмента предприятий // Прикладные экономические исследования. 2015. № 2 (6). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-funktsii-i-klassifikatsii-instrumentov-i-metodov-menedzhmenta-predpriyatiy> (дата обращения: 28.04.2025)

Малое предприятие: численность, классификация, правовой статус [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/08b3ecbc9a360ad1dc314150a6328886703356/ (дата обращения: 28.04.2025).

Михайлов А. А., Комова А. А. Инструменты и методы контроллинга персонала // Вестник Академии знаний. 2020. № 3 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-i-metody-kontrollinga-personala> (дата обращения: 29.04.2025)

Толстова Э. Р., Силакова Л. В. Классификация инструментов управления в организациях малого бизнеса для построения воронки продаж // ОНВ. ОИС. 2023. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-instrumentov-upravleniya-v-organizatsiyah-malogo-biznesa-dlya-postroeniya-voronki-prodazh> (дата обращения: 29.04.2025).

Что такое малое предприятие? [Электронный ресурс] // Райффайзенбанк. URL: <https://www.raiffeisen.ru/wiki/chto-takoe-maloe-predpriyatiye/> (дата обращения: 28.04.2025).

Юшкова Я. А. Система управления персоналом предприятия // IN SITU. 2022. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-personalom-predpriyatiya> (дата обращения: 28.04.2025).

Щеблыкин А.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И РОЛЬ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Аннотация. В статье отражаются цели, задачи и роль финансового анализа в принятии управленческих решений. Рассматриваются взгляды ученых по сущности финансового анализа и финансового состояния. Также в статье описываются методы проведения финансового анализа.

Ключевые слова: финансовый анализ, финансовое состояние, методы, принципы, взгляды ученых.

Shcheblykin A.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE PURPOSE, OBJECTIVES AND ROLE OF FINANCIAL ANALYSIS IN MAKING MANAGEMENT DECISIONS

Abstract. The article reflects the purposes, objectives and role of financial analysis in making management decisions. The views of scientists on the essence of financial analysis and financial condition are considered. The article also describes the methods of conducting financial analysis.

Keywords: financial analysis, financial condition, methods, principles, views of scientists.

Анализ финансового состояния предприятия необходим для определения положения субъекта коммерческой деятельности, а также для оценки вероятности банкротства. На основании финансовой отчетности проводится дополнительный отчет-анализ финансово-хозяйственной деятельности: анализ ликвидности, анализ общей структуры собственного и заёмного капиталов.

Финансовое состояние предприятия характеризуется обеспеченностью финансовыми ресурсами, необходимыми для нормального функционирования предприятия, целесообразностью их размещения и эффективностью использования, финансовыми взаимоотношениями и другими юридическими и физическими лицами, платёжеспособностью и финансовой устойчивостью [1, с.98].

Финансовый анализ трактуется достаточно широко и в отличие от бухгалтерского учета не имеет общепринятого толкования. Вместе с тем «под финансовым анализом в широком смысле можно понимать совокупность аналитических процедур в отношении некоторого объекта исследования, основывающихся на данных финансового характера.

Существует значительное количество трактовок понятия «финансовый анализ». По мнению В.В. Ковалева в нашей стране к настоящему моменту сложились два основных подхода к данному понятию.

В.В. Буряковский приводит определение финансового анализа в его традиционном понимании, подчеркивая, что в анализе может использоваться дополнительная информация оперативного характера, однако носить она будет лишь вспомогательный характер.

А.Д. Шеремет, Е.В. Ненашев, рассуждая, что финансовый анализ проводится по данным финансовой (бухгалтерской) отчетности и регистров бухгалтерского учета, на основе которых готовится отчетность, отмечают, что финансовый анализ, использующий в качестве информационного источника только финансовую отчетность, является внешним финансовым анализом, т. е. применяемым внешними пользователями информации о деятельности предприятия.

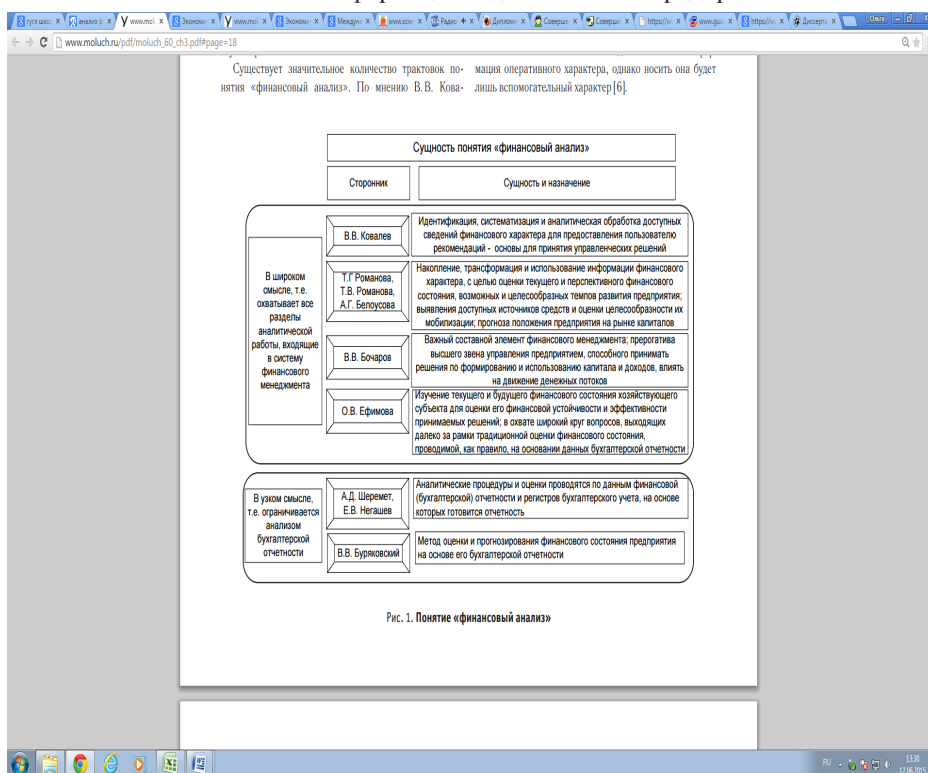


Рисунок 1 – Многообразие трактовок понятия «Финансовый анализ» [2, с.157]

В свою очередь, «при проведении внутреннего финансового анализа наряду с данными финансовой (бухгалтерской) отчетности используется также информация, содержащаяся в регистрах бухгалтерского учета предприятия».

На наш взгляд оправданной, достаточно логичной и перспективной представляется широкая трактовка финансового анализа. Соответствует данной трактовке определение финансового анализа, которое приводит В.В. Ковалев: «Процесс, заключающийся в идентификации, систематизации и аналитической обработке доступных сведений финансового характера, результатом которого является предоставление пользователю рекомендаций, которые могут служить формализованной основой для принятия управленческих решений».

Как утверждает О.В. Ефимова, финансовый анализ охватывает широкий круг вопросов, которые выходят далеко за рамки традиционной оценки финансового состояния, проводимой, как правило, на основании данных бухгалтерской отчетности [3, с.87].

Финансовый анализ дает возможность:

- а) оценить финансовое состояние предприятия, а также риски, которые могут отрицательно повлиять на это состояние в будущем;
- б) определить достаточность средств для осуществления текущей деятельности и долгосрочных инвестиций, а также для выплаты дивидендов;
- в) выявить необходимость поиска и оптимизации источников финансирования;
- г) определить способность к сохранению и возрастанию капитала и оценить обоснованность политики распределения и использования прибыли;
- д) определить эффективность инвестиционных и финансовых решений и выбрать приоритетные направления развития.

Таким образом, современный финансовый анализ предназначен формировать основу для принятия управленческих решений, последствия которых станут заметны в будущем, поэтому его главная задача состоит в перспективной оценке финансового состояния предприятия и его финансовой устойчивости с точки зрения их соответствия целям развития организации в условиях существующей неопределенности и риска.

Анализ финансового состояния является связующим звеном между учетом и принятием управленческих решений. В процессе его учетная информация проходит аналитическую обработку:

- проводится сравнение достигнутых результатов деятельности с данными за прошлые периоды времени, с показателями других предприятий и среднеотраслевыми результатами;
- определяется влияние разнообразных факторов на результаты хозяйственной деятельности;
- выявляются недостатки, ошибки, неиспользованные возможности, перспективы и др.

Чтобы принимать решения в сфере производства, сбыта, финансов, инвестиций и инноваций, руководству предприятия необходима систематическая деловая информация по вопросам, которые являются результатом отбора, анализа и обобщения исходных показателей. С помощью анализа достигается осмысление, понимание информации.

Предметом финансового анализа является установление причинно-следственных связей между факторами и результатами в хозяйственно-

финансовых процессах для принятия решений в плановом периоде.

К объектам экономического анализа относятся: промышленные предприятия, торговые организации, акционерные общества, фирмы, концерны, банки, инвестиционные фонды и другие хозяйствующие субъекты, а также конкретные финансово-экономические показатели (ликвидность, рентабельность и пр.).

Достижение цели финансового анализа осуществляется с помощью различных его методов. Л.С. Богданова, Е.Ф. Ляшко, В.П. Махитько определяют метод финансового анализа, как систему категорий (понятий), инструментария и принципов исследования процессов или явлений.

Более полное определение дает В.В. Ковалев, утверждая, что метод финансового анализа - это система теоретико-познавательных категорий, научного инструмента и регулятивных принципов исследования финансовой деятельности предприятия [4, с.92]:

$$M = (K, I, P)$$

где K - система категорий;

I - научный инструментарий;

P - система регулятивных принципов.

Под категориями финансового анализа подразумевают наиболее общие, ключевые понятия данной науки.

Совокупность общенаучных и конкретно-научных способов исследования финансовой деятельности предприятия образует научный инструмент (аппарат) финансового анализа. Регулируют процедурную сторону его методологии и методики такие принципы финансового анализа, как: системность, комплексность, регулярность, преемственность, объективность и др.

Многообразие задач, возникающих в процессе финансового анализа, требует использования разнообразных методов для их решения. До настоящего времени не выработана единая классификация применяемых методов, способов и приемов.

Основные взгляды исследователей на классификацию методов финансового анализа представлены на рисунке 2.

В.Р. Банк, В.В. Бочаров, Г.М. Лиференко и многие другие исследователи отмечают, что практикой выработаны основные методы финансового анализа, среди которых выделяют:

- а) горизонтальный анализ;
- б) вертикальный анализ;
- в) трендовый анализ;
- г) сравнительный (пространственный) анализ;
- д) анализ относительных показателей (коэффициентов);
- е) факторный анализ.

Стоит отметить, что перечисленные методы анализа способствуют аналитическому прочтению финансовых отчетов, исходной базой которых, прежде всего, являются данные бухгалтерского учета и отчетности. Однако существуют и другие методы финансового анализа. Представляет интерес классификация методов финансового анализа, предлагаемая Л.С. Богдановой, Е.Ф. Ляшко, В.П. Махитько.

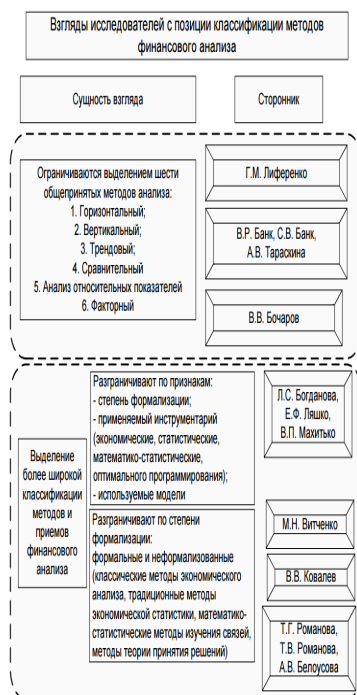


Рис. 2. Взгляды исследователей с позиции классификации методов финансового анализа

Наиболее полной, с точки зрения описания инструментария формальных и неформализованных методов — традиционные методы экономической статистики (метод средних величин, метод группировки, элементарные

Рисунок 2 - Основные взгляды исследователей на классификацию методов финансового анализа

В ней разграничены методы по степени формализации, применяемому инструментарию и используемым моделям. Основываясь на мнении авторов выделим такой признак, как используемые в анализе модели на рисунке 3.

Отметим, данные различного типа модели, используемые в финансовом анализе, позволяют выявить связи между основными показателями с целью:

- выявления финансового положения предприятия в текущий момент времени;
- определения изменений в финансовом состоянии в динамике и выявления основных факторов, вызвавших эти изменения;

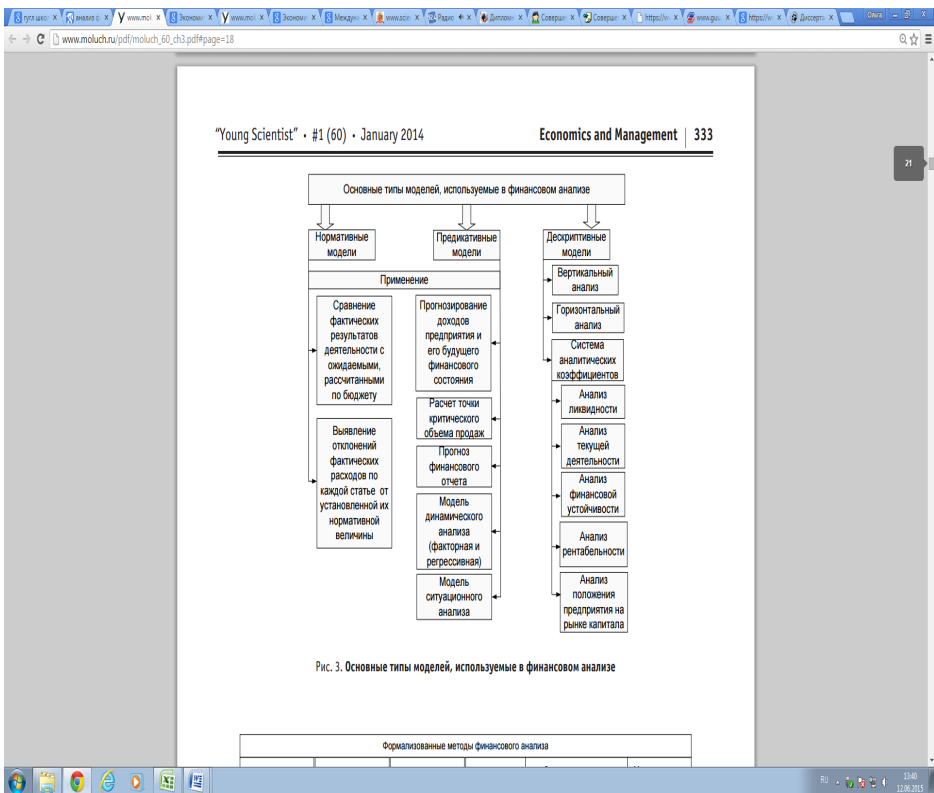


Рисунок 3 – Модели, используемые в анализе

в) прогнозирования основных тенденций изменения финансового состояния предприятия.

Список использованных источников

Шахбанов, Р. Б. Бухгалтерский учет и отчетность в некоммерческих организациях : учебное пособие для вузов / Р. Б. Шахбанов. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 104 с.

Шеремет, А. Д. Бухгалтерский учет и анализ : учебник / А.Д. Шеремет, Е.В. Старовойтова ; под общ. ред. проф. А.Д. Шеремета. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 472 с.

Широбоков, В. Г. Бухгалтерский финансовый учет в сельском хозяйстве : учебник / В.Г. Широбоков. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 550 с.

Штефан, М. А. Бухгалтерская (финансовая) отчетность организации : учебник для вузов / М. А. Штефан, О. А. Замотаева, Н. В. Максимова ; под редакцией М. А. Штефан. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 346 с.

Щегарцов Н.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СУЩНОСТЬ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье отражается сущность и совершенствование условий труда на современном этапе. Рассматриваются факторы, определяющие условия труда на предприятии. Также в статье рассматриваются неблагоприятные условия труда работников.

Ключевые слова: условия труда, благоприятные, неблагоприятные, производительность труда.

Shchegartsov N.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE ESSENCE OF WORKING CONDITIONS OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Abstract. The article reflects the essence and improvement of working conditions at the present stage. The factors determining working conditions at the enterprise are considered. The article also considers unfavorable working conditions of employees.

Keywords: working conditions, favorable, unfavorable, labor productivity.

Совершенствование условий труда на современном этапе развития рыночных отношений имеет огромное практическое значение. Оптимальные условия труда персонала способствуют изменениям экономических показателей деятельности организации. Это связано с тем, что персонал, находящийся в благоприятных, хороших условиях труда на своём рабочем месте будет работать намного эффективнее и с полной отдачей. А это в свою очередь приведет к увеличению производительности труда, снижению уровня заболеваемости, травм и как следствие, к снижению издержек предприятия и увеличению финансовых показателей деятельности предприятия.

Трудоспособность в существенной мере выступает как индивидуальное качество, так как находится в зависимости от состояния здоровья человека, пола и возраста его, степени профессиональной пригодности, тренированности, уровня подготовки. Однако существуют множество внешних факторов (рисунок 1), в значительной степени, оказывающие большое влияние на работоспособность человека и объединяемые единым определением «условия труда» [1, с.143].

Условия труда - определенная совокупность факторов производственной среды трудового процесса, которая имеет непосредственное влияние на работоспособность и здоровье человека.

Факторы, определяющие условия труда: используемое на предприятии оборудование, технология, применяемая в производстве, продукты и предметы труда, существующая система защиты рабочих, организация обслуживания рабочих мест, а также внешние факторы, создающие микроклимат в производственных помещениях.

На рисунке 1 представлены факторы, влияющие на условия труда организации.



Рисунок 1 - Факторы, влияющие на условия труда

Среди факторов, представленных на рисунке 1 существенное влияние в большей степени на условия труда оказывают такие факторы как социально-экономические, организационно-технические, социально-гигиенические, а в меньшей степени проявляются такие как эстетические, психологические, социально-психологические факторы.

Условия труда имеют свою специфику для каждого отдельного рабочего цеха, участка, рабочего места или производства, поскольку они зависят от выполняемых работ.

Условия труда представляют собой объективно сложное явление, при помощи которого можно дать характеристику среде, в которой протекает производственный процесс, формирующийся под воздействием системы факторов, связанных между собой технико-организационным, естественно-природным, социально-экономическим характером. Данные факторы, в совокупности, влияют на работоспособность человека, уровень его удовлетворенности трудом и на его отношение к труду, что оказывает влияние на экономические результаты деятельности и эффективность труда [2, с.58].

Благоприятные условия труда содействуют физическому и духовному развитию личности, формированию у сотрудников чувства довольства работой и желания творчески подходить к труду. Наиболее благоприятные условия труда принято называть комфортными [3, с.123].

Неблагоприятные условия труда развивают у трудящегося утомление, а затем и переутомление, что может вызвать причину болезненного состояния. Результат - сокращение трудоспособности и способности трудиться работника. Сотруднику организации приходится затрачивать нервную и физическую энергию не только на выполнение своей работы, но и на преодоление неблагоприятного влияния, на него окружающей среды, в случае если процесс работы проходит в плохих санитарно-гигиенических условиях. Эти неразумные расходы энергии приводят к увеличению усталости сотрудника, потере его трудоспособности и, как результат, к уменьшению роста производительности труда.

Таким образом, увеличение производительности труда может быть не только путем улучшения орудий труда, технологий, степени квалификации сотрудников, но и посредством совершенствования условий труда. Негативные условия труда сказываются и на способности сотрудника трудиться, так как вызывают заболевания, высококлассные болезни, понижая не только число отработываемых им дней в течение года, но и уменьшая длительность трудовой жизни.

Непосредственно, по этой причине, одним из важных составляющих такой категории, как качество трудовой жизни сотрудника, является требование к условиям труда. Научно-технический прогресс оказывает значительное воздействие на условия труда и его результаты. Он считается базой их улучшения и уменьшения физических нагрузок. В ходе научно-технической революции совершается интеллектуализация работы персонала почти всех специальностей.

Этот процесс связан с преобладанием умственных нагрузок, и сам умственный труд становится творческим. Подобным образом, стираются точные границы между умственным и физическим трудом.

Но, невзирая на существенные старания, предпринимаемые предприятиями и организациями по улучшению условий труда, часть работников, продолжающих трудиться на рабочих участках с тяжелыми и особо тяжелыми, с вредными и особо вредными условиями труда, остается значительной.

Это объясняется тем, что технический прогресс, в собственном воздействии на условия труда, носит двойственный характер. Таким образом, с одной стороны, ведутся работы по механизации труда и его облегчению, по изменению технологического процесса продукции и т.д. С другой стороны - возникают новейшие отрасли и технологические процессы изготовления, в базе которых лежат «нечистые», с точки зрения условий труда, методы получения продукта (формирование химической промышленности, атомной промышленности и др.).

Так, в промышленности почти каждый четвертый сотрудник занимается на работах с вредоносными условиями труда. В газовой и лесозаготовительной индустрии данная часть превосходит 80%, в нефтедобывающей - 45%.

Изменяется и вид нагрузок на человека: ему требуется осуществлять работу при постоянных мышечных напряжениях. Данное напряжение сопряжено с потребностью укрепления рабочей позы.

Неподвижная работа, в отличие от динамической работы, наиболее утомительна. В условиях современного производства увеличивается потребность значительной точности моторных взаимодействий.

Отличительная черта трудовой деятельности в промежутки научно-технического прогресса заключается и в том, что автоматизированного изготовления на производстве, понижая физические нагрузки на организм, содействуют накоплению излишней массы человека, что рассматривается как фактор, располагающий к различным заболеваниям и в первую очередь – сердечно-сосудистой системы [4, с.161].

Местные мышечные нагрузки при долгой многолетней работе приводят к изменениям в мышцах, не принимающих роли в работе. В конце 80-х годов прошлого столетия зарубежные ученые провели исследования подчиненности работников ритму автоматических систем в экспериментальной группе.

Всё выше рассмотренное свидетельствует о том, что совершенствование условий труда считается одной из важнейшей задачей введения научной организации труда, так как обладает огромным финансовым потенциалом и социальным значением. Чем больше организация будет думать о своём персонале, будет закупать современные автоматические приборы и оборудование, улучшать условия труда, тем эффективней и производительней персонал будет работать, что приведет к повышению качества продукции и экономическому росту организации.

Список использованных источников

- Селезнева Е. В. Психология управления. — М.: Юрайт. 2024. 374 с.
- Семенова Л. М. Управление персоналом. Имиджбилдинг на рынке труда. — М.: Юрайт. 2023. 244 с.
- Специалист по управлению персоналом. / Под ред. Н. Г. Чевтаева — М.: Юрайт. 2022. 213 с.
- Староверова К. О. Технологии управления персоналом в государственных структурах. — М.: Юрайт. 2024. 178 с.

Эльдиев Б.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Аннотация. В статье отражается общая характеристика Вельского муниципального района. Также в статье описываются предприятия инфраструктуры, сферы услуг. Приводится информация по реализации муниципальной программы.

Ключевые слова: муниципальный район, муниципальная программа, сфера услуг.

Eldiev B.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

GENERAL CHARACTERISTICS AND INDICATORS OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE VELSKY MUNICIPAL DISTRICT

Abstract. The article reflects the general characteristics of the Velsky municipal district. The article also describes the infrastructure enterprises, the service sector. Information on the implementation of the municipal program is provided.

Keywords: municipal district, municipal program, service sector.

Муниципальное образование имеет полное наименование: Вельский муниципальный район Архангельской области. Сокращенное наименование муниципального образования: Вельский муниципальный район, МО «Вельский муниципальный район». Муниципальное образование «Вельский муниципальный район» имеет свой Устав и иные муниципальные нормативные правовые акты [1, с.22].

На 1 января 2025 численность населения (постоянных жителей) Вельского района составляет 48 388 человек, в том числе детей в возрасте до 6 лет - 4 827 человек, подростков (школьников) в возрасте от 7 до 17 лет - 5 722 человека, молодежи от 18 до 29 лет - 5 794 человека, взрослых в возрасте от 30 до 60 лет - 20 819 человек, пожилых людей от 60 лет - 10 549 человек, а долгожителей Вельского района старше 80 лет - 677 человек.

Таблица 1 – Численность населения Вельского района по возрастным группам

Дети до 6 лет	4 827 / 9.98%
Подростки от 7 до 17	5 722 / 11.83%
Молодежь от 18 до 29	5 794 / 11.98%

Взрослые от 30 до 59	20 819 / 43.03%
Пожилые старше 60	10 549 / 21.8%
Долгожители старше 80	677 / 1.4%

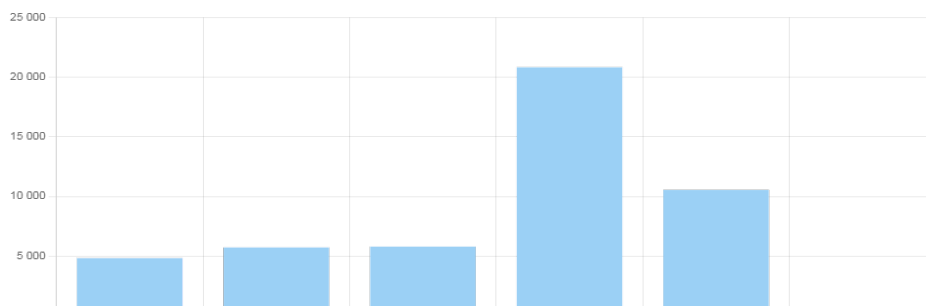


Рисунок 1 - Численность населения Вельского района по возрастным группам

Всего в Вельского района постоянно проживают 21 131 мужчина (43.67%) и 27 257 женщин (56.33%).

Таблица 2 – Гендерный состав населения Вельского района

Возраст	Мужчины	Женщины	Процент женщин
0 – 4	1 533 / 7.2%	1 517 / 5.6%	48.2%
5 – 9	1 512 / 7.1%	1 490 / 5.5%	48.5%
10 - 14	1 320 / 6.2%	1 382 / 5.1%	49.8%
15 - 19	958 / 4.5%	976 / 3.6%	49.2%
20 - 24	1 043 / 4.9%	1 084 / 4.0%	50.1%
25 - 29	1 725 / 8.1%	1 924 / 7.1%	51.4%
30 - 34	1 959 / 9.2%	2 059 / 7.6%	49.9%
35 - 39	1 810 / 8.5%	1 924 / 7.1%	50.2%
40 - 44	1 490 / 7.0%	1 870 / 6.9%	54.6%
45 - 49	1 405 / 6.6%	1 626 / 6.0%	52.2%
50 - 54	1 618 / 7.6%	2 005 / 7.4%	54.0%
55 - 59	1 618 / 7.6%	2 249 / 8.3%	57.0%
60 - 64	1 299 / 6.1%	2 114 / 7.8%	60.4%
65 - 69	852 / 4.0%	1 599 / 5.9%	63.9%
70 - 74	405 / 1.9%	867 / 3.2%	66.7%
75 - 79	468 / 2.2%	1 246 / 4.6%	71.9%
80+	277 / 1.3%	1 165 / 4.3%	79.6%

Уровень образования. Уровень образования жителей Вельского района: высшее образование имеют 16.9% (8 178 человек), неполное высшее - 1.6% (774 человека), среднее профессиональное - 43.1% (20 855 человек), 11 классов - 14.0% (6 774 человека), 9 классов - 10.8% (5 226 человек), 5 классов - 8.2% (3 968 человек), не имеют образования - 0.6% (290 человек), неграмотные - 0.2% (97 человек).

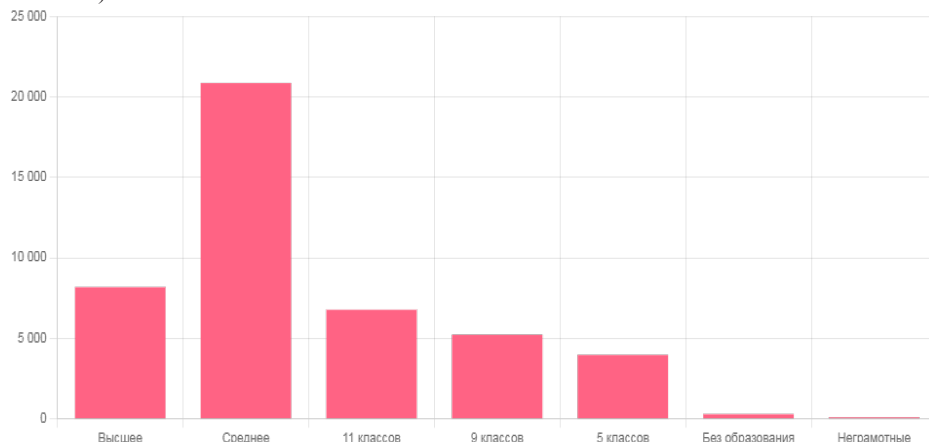


Рисунок 2 - Уровень образования

Занятость населения, безработица и пенсионеры Вельского района.

Всего Вельского района количество официально занятого населения составляет 28 839 человек (59.6%), пенсионеров 14 033 человека (29%), а официально оформленных и состоящий на учете безработных 2 807 человек (5.8%).

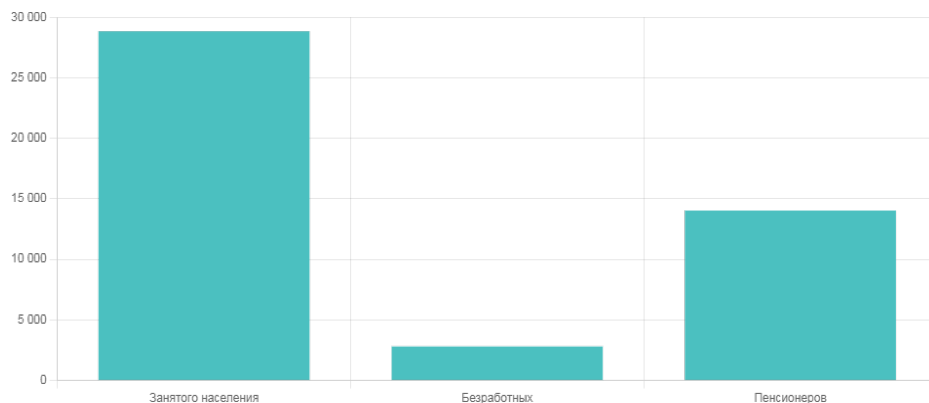


Рисунок 3 – Занятость населения, безработица и пенсионеры Вельского района

В 2024 году в Вельском районе работали 540 предприятий и организаций. За год прекратили свою деятельность 28 предприятий, из них подавляющее большинство – 24 ед. – частная собственность.

Наблюдается рост объема отгруженных товаров собственного производства предприятиями и организациями района (без субъектов малого предпринимательства).

Посевная площадь сельскохозяйственных культур в хозяйствах всех категорий в 2024 году по сравнению с 2023 годом увеличилась на 2,3% и составила 16 082 гектара. При этом посевы зерновых культур возросли в 2,8 раза, картофеля - на 6,1%, овощей - на 4,1%, кормовых культур - на 0,9%. Сбор зерна в хозяйствах всех категорий возрос на 11,4%, картофеля - на 13,4%, овощей - на 2,4%.

В хозяйствах всех категорий имелось 11 996 голов крупного рогатого скота, в том числе 5 463 фуражных (дойных) коров. За последний год поголовье крупного рогатого скота снижено на 226 голов, поголовье коров снижено на 18 голов. В сельхозпредприятиях содержится 11 656 голов КРС (97,2% от общего поголовья по району), 98,2% к уровню 2023 года [2, с.20].

Производство скота и птицы на убой (в живом весе) в 2024 году возросло на 12,3%, в сельскохозяйственных организациях рост составил 16,8%. Надоили молока 52 332,4 тонн (+1,2% к уровню 2023 года), в сельскохозяйственных организациях надоили 51 716,1 тонн молока (+1,5% к уровню 2023 года).

Оборот розничной торговли (без субъектов малого предпринимательства) в 2024 году составил 3974,2 млн. рублей, что на 22,9% выше, чем в 2023 году. В макроструктуре оборота розничной торговли крупных и средних организаций преобладающую долю занимают продовольственные товары (включая напитки и табачные изделия) – 51,7%. Кроме того, организации общественного питания реализовали продукции на 49,5 млн. рублей (рост в 1,6 раза к 2023 году). Объем платных услуг, оказанных населению организациями района, за 2024 год сложился в размере 412,6 млн. рублей, +18,1% к уровню прошлого года.

В 2024 году в районе функционировали 809 объектов потребительского рынка (в 2023 году – 805 объектов), из них 529 - предприятия розничной торговли с общей торговой площадью 47,4 тыс. кв. м, (376 - в городских поселениях и 153 - в сельских поселениях); 92 - предприятия общественного питания (в т.ч. 25 школьных столовых); 8 - предприятия оптовой торговли; 9 торговых центров; 16 объектов нестационарной торговли, 155 объектов сферы бытовых услуг.

Фактическая обеспеченность населения площадью торговых объектов составляет 993,6 кв. м/1000 чел. при нормативе 480 кв. м/1000чел (при численности населения района на 01.01. 2024 года 47,7 тыс. чел.).

Оборот розничной торговли по крупным и средним предприятиям торговли (без субъектов малого предпринимательства) за 2024 год составил 3974,2 млн. рублей, что на 23% выше уровня прошлого года [3, с.48].

В течении 2024 года оказывалась информационно-консультационная поддержка руководителям потребительского рынка по вопросам реализации требований законодательства, совершенствованию форм и методов торговли, мер поддержки бизнеса.

Было организовано и проведено более 20 семинаров – совещаний, вебинаров с руководителями хозяйствующих субъектов, на такие темы как:

- маркировка товаров;
- меры поддержки малого и среднего предпринимательства;
- доступная среда;
- применение контрольно-кассовой техники, в том числе в рамках XV торгового форума были организованы 10 онлайн-семинаров и круглых столов для хозяйствующих субъектов осуществляющих деятельность в сфере торговли, бытовых услуг, общественного питания.

В 2024 году специалисты отдела торговли организовали и провели конкурс на лучшее предприятие потребительского рынка Вельского района, модный показ «Весеннее рандеву», проходивший в ТЦ «ЦУМ», в котором участвовали более 10 индивидуальных предпринимателей.

За отчетный период организовано 3 сельскохозяйственных ярмарки на городской площади, на каждую приехали более 40 участников – это местные и иногородние товаропроизводители, индивидуальные предприниматели с соседних регионов и частники, имеющие личные подсобные хозяйства.

Для контроля за ценовой ситуацией на потребительском рынке Вельского района и содействия ее стабилизации в 2024 отделом торговли проводился еженедельный мониторинг цен на социально значимые продукты питания в торговых сетях, с последующим предоставлением информации в Правительство Архангельской области.

Учитывая непростую экономическую ситуацию и ограниченность покупательской способности населения, в отчетном периоде все-таки продолжилось увеличение числа сетевых магазинов, влияние пандемии коронавируса ускорило цифровизацию FMCG-ритейла, развитие онлайн-канала.

На территории Вельского района за период 2024 года открылись 10 магазинов с общей торговой площадью 1,8 тыс. кв. м по продаже продовольственных и непродовольственных товаров (9 - в г. Вельск и 1 объект - в городском поселении Кулой). Из числа новых объектов потребительского рынка: «Светофор», «Фикс-прайс», «DNS» в п. Кулой, состоялось открытие еще двух магазинов собственной выпечки «Счастье есть», пекарня «Любимая», ИП Саврасов, магазины разливных напитков «Косоухов».

В районе стал развиваться рынок франшизы, за отчетный период открылось 5 точек по системе франчайзинга (1- пекарня «Любимая» и 4 - «Косоухов»).

Открытие новых объектов торговли произошло за счет ввода в строй магазинов индивидуальных предпринимателей и реконструкции свободных площадей под объекты торговли.

В то же время на территории закрылось 9 объектов торговли с общей торговой площадью 270,0 кв. м. В районе осуществляют деятельность 25 сетевых компаний розничной торговли федерального и регионального значения, которыми открыты 53 магазина. Федеральные сети:

- «Магнит» (7);
- «Пятерочка» (7);
- «Дикси» (2);
- «Бристоль» (9);

«Светофор» (2);
«Доброцен» (1);
«Красное и Белое» (1);
«Эльдорадо» (1);
«Мир» (1);
«DNS» (2);
«Черный Кот» (1);
«Московская ярмарка» (2).

Региональные сети:

«Десяточка» (2);
«Барс» (1);
«Союз» (1);
«Элегия» (1);
«Стрела» (2).

Развивается сетевой непродовольственный ритейл:

«Магнит Косметик» (2),
«Fix Price» (2),
«Мегафон» (2),
«МТС» (1),
«YOTA» (1),
«Связной» (1),
«Билайн» (1).

Активное положение на потребительском рынке Вельского района занимают локальные сети - ООО «Фирма Север» (16), ООО «Вельскхлебопродукт-2» (17), ТС «ООО САН» (19), потребкооперация (58). Также функционируют специализированные магазины продовольственных товаров «Рыбный», «Мясная Лавка» «Овощная лавка».

В районе осуществляется нестационарная и ярмарочная торговля. Функционирует порядка 16 объектов нестационарной торговли, 90% из которых - в СП «Вельское». Тоннары, фудтраки и киоски составляют большую часть этих объектов.

В районе осуществляет свою деятельность «Вельский райпотребсоюз», в его систему входят 58 магазинов (52 из них размещены в сельских населенных пунктах) торговой площадью 3 367 кв. м и 5 предприятий общественного питания на 254 посадочных мест [4, с.240].

В 2024 году продолжалась работа по реализации муниципальной программы «Развитие торговли и обеспечение защиты прав потребителей в Вельском районе». По этой программе на условиях софинансирования для выплаты субсидий по доставке товаров в труднодоступные населенные пункты за 2024 год израсходовано из областного и местного бюджетов 327,5 тыс. рублей, из них областного бюджета – 196,5 тыс. рублей, районного бюджета - 131,0 тыс. рублей (в том числе межбюджетные трансферты сельским поселениям 40 тыс. рублей).

В 2023 году на эти цели было израсходовано 238,2 тыс. рублей. По вопросам защиты прав потребителей в 2024 году поступили 60 обращений (по во-

просам торгового обслуживания – 49, по оказанию услуг - 11). Оказана помощь в написании 43 претензий.

Список использованных источников

Ример, В.Л. Формирование инновационных инструментов регионального развития / В.Л. Ример // *Пространственная экономика*. – 2021. – №3. – С. 17–23

Самогородская М.И. Разработка механизма управления региональной инвестиционной стратегией / М.И. Самогородская // *Менеджмент в России и за рубежом*. — № 4 — 2022. – С. 17-23.

Скиба А.Н. Ресурсообеспеченность и инновации: особенности сырьевых экономик и выбор стратегии регионального развития / А.Н. Скиба // *Региональная экономика: теория и практика*. – 2021. – №26 (161). – С. 41–51.

Точиев И.А. Совершенствование стратегического управления природно – ресурсным потенциалом региона / Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2022. - С. 239-243.

Яковенко А.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ГОРОДСКОГО РАЗВИТИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЦЕССА

Аннотация. В статье отражается сущность новой социально-экономической стратегии реформирования муниципальных образований. Также в статье описываются определённые установки для разработки социально-экономического развития города. Указываются источники информации для разработки стратегии.

Ключевые слова: стратегия, реформирование, муниципальное образование, развитие.

Yakovenko A.V.,

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

DEVELOPMENT OF A STRATEGY FOR URBAN DEVELOPMENT AND REGULATION OF THE INVESTMENT PROCESS

Abstract. The article reflects the essence of the new socio-economic strategy for reforming municipalities. The article also describes certain guidelines for developing the socio-economic development of the city. Sources of information for developing the strategy are indicated.

Keywords: strategy, reform, municipality, development.

Суть новой социально-экономической стратегии и стержень концепции реформирования муниципальных образований состоит в ее постепенном, поэтапном движении к российскому варианту общества постиндустриального типа с современными характеристиками качества жизни народа, созданием благоприятной среды его обитания, на основе формирования нового технологического способа производства и многоукладной, социально ориентированной, динамичной рыночной экономики при значительной роли как государства так и местного самоуправления в ее трансформации и регулировании.

Главным ориентиром выбора приоритетов социально-экономического развития муниципального образования является качество жизни населения или отдельного человека.

Именно поэтому данный показатель интерпретируется нами как целевая функция стратегии развития. Ограниченность экономических ресурсов в развитии города - это фактор, который определяет взаимосвязь отдельных аспектов качества жизни населения, поскольку основные составляющие «конкурируют» друг с другом за выделение ресурсов. Вместе с тем, институциональные ограничения не ставят в конкурентное положение отдельные параметры качества

жизни населения. Этот аспект особенно важен для современных транзитивных (неопределенных) условий экономического и социально-политического развития муниципальных образований, регионов и России в целом. Поэтому необходим системный подход к разработке законодательных и других нормативных актов, адекватных рыночной экономике и охватывающих все секторы экономики [1].

Поскольку качество жизни является главным ориентиром в стратегии социально-экономического развития муниципальных образований, постольку его содержание определяет основные направления планирования и прогнозирования жизни города Владимира.

Для разработки стратегии социально-экономического развития города необходимо определиться с теми принципиальными установками, которые могут составить фундамент этой работы. К числу таких установок мы относим следующие:

Во-первых, соотношение текущих проблем социально-экономической политики развития города и ориентиров на формирование постиндустриального общества в стране и регионах, что на первом этапе неизбежно скажется на задачах экономического роста и социального благополучия.

Но кратко- и среднесрочное планирование не должно терять свою ориентацию в параметрах долгосрочной стратегии социально-экономического развития города [2].

Во-вторых, в стратегии развития традиционных для города предприятий машиностроения, организаций социальной инфраструктуры и других отраслей необходимо особо выделять инновационные проекты, реализация которых связана с переходом к высоким технологиям с производством продукции с большой конкурентоспособностью.

В-третьих, требуют внимательного анализа возможности города в формировании и развитии новых наукоемких производств с опорой на наличный научный и интеллектуальный потенциал муниципального образования. Это тем более важно, что город не богат природными, топливно-сырьевыми и другими ресурсами.

В-четвертых, вполне естественна межгородская конкуренция на территории области с другими муниципальными образованиями региона и страны в привлечении на свою территорию инвестиций и источников налоговых поступлений в городской бюджет. Этим определяется важность формирования инвестиционного климата в городе и создание благоприятных условий для предпринимательства.

В-пятых, неотъемлемой частью стратегии социально-экономического развития города является его институциональное, правовое обеспечение. Оно создается в границах общего институционального пространства региона, но предполагает дополнительные меры институционального характера в масштабах города.

Наряду с эффективными мерами в налогообложении и в поддержке предпринимательских инициатив, которые разрабатываются и осуществляются при взаимодействии местных органов власти с региональными объединениями промышленников и предпринимателей, немалую роль играет поддержка инноваций путем производственной пропаганды, информации о лучшем опыте, о

хозяйственных достижениях через местную печать, радио и телевидение [3, с.55].

В-шестых, как свидетельствует мировой опыт, инновационные процессы возникают вначале в отдельных звеньях экономики, а затем распространяются более широко. При разработке стратегии социально-экономического развития города важно выявить местные точки зарождения инновационных процессов для всемерной их поддержки наличными ресурсами.

В-седьмых, в рыночной экономике вмешательство государства, органов власти в экономическую жизнь ограничено самостоятельностью хозяйствующих субъектов, и перспектива заключается в освобождении властных органов от избыточных для экономики и социального развития функций.

Разработка стратегии городского развития имеет высокий приоритет для органов местного самоуправления. В процессе разработки стратегии на президиуме городского Совета неоднократно заслушивалась информация о ходе работы по стратегическому планированию. Текущий контроль за ходом разработки стратегии со стороны городского Совета народных депутатов осуществлял комитет по экономической и промышленной политике, имущественному комплексу, развитию предпринимательства и потребительского рынка [4, с.56].

При разработке стратегии в целях обеспечения ее обоснованности была использована совокупность методов, включающая:

- выявление и структурирование проблем развития;
- статистический, экономический и сравнительный виды анализа;
- методы прогнозирования; методы экспертной оценки;
- SWOT – анализ;
- матричный метод разработки стратегии.

Источниками информации для разработки являются:

- результаты групповой работы руководителей органов местного самоуправления, а также предприятий, учреждений и организаций по выявлению проблем развития города;
- официальные статистические и аналитические данные;
- отчеты о финансово - хозяйственной деятельности муниципальных предприятий и учреждений;
- информация о деятельности организаций, учреждений и предприятий иных форм собственности.

При разработке стратегии широко применялись методы групповой работы. Стратегия имеет иерархическую пирамидальную структуру. На вершине пирамиды находится видение и цели, определяющие философию развития муниципального образования. Философия развития трансформируется в практическую часть стратегии: в политики (функциональные стратегии), стратегические программы и проекты. Системное построение стратегии позволяет связать будущее видение развития города с целями конкретных программ, которые в свою очередь конкретизируются в проекты и мероприятия. Таким образом, достигается высокая связность стратегического и оперативного управления и обеспечивается проникновение стратегических решений на уровень исполнения [5, с.96].

Стратегия развития – это документ нового типа, он отражает стратегическое

видение перспективы и на основе комплексного анализа и оценки ресурсов, возможностей и угроз формулирует основные цели и задачи развития города. Целью стратегического планирования является придание устойчивости городскому развитию на долговременную перспективу, активизация экономической и общественной деятельности на территории.

Государственное регулирование инвестиционной деятельности в РФ, как и в любой другой стране, осуществляется на основе принятого законодательства. В российской Федерации такое регулирование основывается на следующей законодательной базе:

Россия, как и другие страны, пытается активно привлекать иностранные инвестиции, поэтому государственное регулирование иностранных инвестиций является приоритетным направлением и находится в зоне постоянного внимания Правительства.

На данный момент в России создана правовая база, включающая более 30 нормативно-правовых документов, регламентирующих взаимоотношения субъектов предпринимательства в области:

- налогообложения;
- использования иностранных инвестиций;
- конкурсным процедурам в области централизованного размещения инвестиционных ресурсов и др.

Инвестирование возможно только в том случае, когда инвестор видит, что его финансовые средства принесут прибыль. Государственные органы власти, заинтересованные в увеличении инвестиций, должны обеспечить благоприятные условия для предпринимателей и инвесторов и использовать следующие методы инвестиционного государственного регулирования:

- предоставление налоговых льгот инвесторам;
- гибкая амортизационная политика;
- создание условий для использования свободных средств населения и организаций;
- возможность использования залоговых схем при кредитовании;
- стимулирование развития лизинговых схем;
- создание условия для формирования инвесторами собственных фондов развития;
- возможность переоценки основных средств на темп инфляции;
- возможность льготного использования природных ресурсов и земли при определенных условиях;
- эффективная система антимонопольного регулирования;
- создание институтов объективной рейтинговой оценки в помощь инвесторам.

Необходимость государственного регулирования инвестиционной деятельности проявляется в следующих действиях государства:

- организация экспертизы инвестиционных проектов;
- защита интересов субъектов инвестиционной деятельности как отечественных, так и иностранных.

Роль государства в социально-экономическом развитии обычно возрастает в периоды кризисов и снижается в периоды расцвета. Именно государство обеспечивает соблюдение законности и стимулирует экономическое развитие, которое невозможно без таких действий со стороны государства, как:

- взвешенная экономическая и структурная политика;
- государственная поддержка предприятий различных форм собственности;
- инвестиционная политика;
- создание благоприятных инвестиционных условий для страны, региона, отдельного предприятия.

Государственное регулирование инвестиционного процесса представляет собой сложный механизм, состоящий из:

- целей;
- субъектов;
- объектов;
- средств регулирования.

Государственное и отраслевое регулирование инвестиционной деятельности осуществляется при помощи двух видов методов:

- прямого воздействия;
- косвенного воздействия.

Методы прямого воздействия реализуются посредством использования следующих инструментов регулирования: правового; административного; экономического. Например, государственное регулирование инвестиционного проекта заключается в разработке и утверждении проекта, определении источников его финансирования, проведения экспертизы качества, определение источников финансирования. Все эти действия проводятся в рамках метода прямого воздействия.

Методы косвенного регулирования делятся на:

- активно-структурные;
- инструменты бюджетно-налоговой политики;
- инструменты денежно-кредитной политики.

С другой стороны, регулирование инвестиционной деятельности может осуществляться при помощи административных и экономических методов.

Список использованных источников

Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Федеральный закон от 02 марта 2007 года 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL : garant.ru.

Гаджиев А.Ш., Гаджидадаева М.С. Перспективы развития местного самоуправления в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 8. - С. 52—56.

Агаева М.Ж., Ямчук Е.В. Местное самоуправление: актуальные вопросы и перспективы развития // Муниципальная академия. - 2023. - № 2. - С. 54—58.

Саркарова Д.С., Меджидов Ш.М. Местное самоуправление как элемент механизма публичной власти в Российской Федерации // Закон и право. - 2024. - № 6. - С. 95—98.