

III студенческая научно – практическая
конференция

«Экономика. Управление. Право»

ОАНО ВО «Институт образовательных технологий и гуманитарных
наук»

15 октября 2020 г.

Москва – 2020

ОАНО ВО «Институт образовательных технологий
и гуманитарных наук»

III студенческая научно – практическая конференция
«Экономика. Управление. Право»

Направление работы конференции: «Вопросы истории, актуальность,
перспективы развития»

15 октября 2020 г.

Москва – 2020

Сборник составлен по материалам III студенческой научно – практической конференции «Экономика. Управление. Право». – М.: ООО «Издательство МБА», 2020.

Редакционная коллегия:

А.Д. Астремский кандидат экономических наук, доцент, ректор ОАНО ВО «ИОТГН».

М.Л. Шестаков - Первый проректор, проректор по учебно – методической работе ОАНО ВО «ИОТГН».

Е.В. Конеева, доктор педагогических наук, профессор, проректор по международной деятельности и связям с общественностью ОАНО ВО «ИОТГН».

Ф.А. Ахметшина, кандидат педагогических наук, доцент, начальник научно – исследовательского отдела ОАНО ВО «ИОТГН».

Сборник рекомендован для публикации на заседании кафедры Ученого совета ОАНО ВО «Институт образовательных технологий и гуманитарных наук»

Председатель Ученого совета:

кандидат экономических наук, доцент А.Д.Астремский

МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

Агаронов Влад Бунятович, магистрант 2 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН»

Научный руководитель: Ахметшина Фируза Ахатовна, кандидат педагогических наук, доцент ОАНО ВО «ИОТГН»

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные цели создания многофункциональных центров. Описывается их сфера деятельности, функции и роль в жизни общества.

Ключевые слова: многофункциональный центр, предоставление услуг, заявитель.

Рассмотрим основные цели, которые преследует создание многофункциональных центров. Во-первых, это увеличение возможностей для граждан в пользовании разными видами государственных и муниципальных услуг. Сюда относятся улучшение качества их предоставления, а также доступность с точки зрения простого человека. Во-вторых, это значительное уменьшение времени, необходимого для получения услуг гражданскими и юридическими лицами. В-третьих, это предоставление возможностей для межведомственной координации в рамках самих государственных структур с целью увеличения скорости получения государственных услуг. И самих граждан появляется возможность отслеживать, что на самом деле происходит с данными, поступающими от них в разнообразные учреждения. По сути - это увеличение прозрачности данных структур и улучшение информированности общественности об их деятельности.

Из этого следует, что Многофункциональный центр, выступающий в роли посредника между гражданами, юридическими лицами и органами власти, был создан со следующими целями:

- упрощение процедур получения заявителями государственных и муниципальных услуг;
- сокращение количества документов, которые требуется представить заявителям;
- информирование граждан и юридических лиц о способах и условиях получения услуг;
- сокращение сроков получения услуг;
- повышение качества и комфортности предоставления услуг;
- противодействие коррупции со стороны органов исполнительной власти;
- ликвидация рынка частных посредников, взимающих плату за подготовку документации и взаимодействие с ведомствами от лица заказчика.

Рассмотрев основные цели создания данных центров, можно сформулировать определение: Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг «Мои документы» (МФЦ) – это организация, на которую возлагаются функции по оказанию массовых, общественно значимых государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам в режиме «одного окна»¹.

К основным функциям МФЦ относятся такие, как: прием и обработка запросов о том, какие документы необходимо предоставить заявителю для получения государственной или муниципальной услуги. Также заявители на

¹ Ахrameева О.В. Российское сервисное государство: теоретические основы и государственная стратегия обеспечения частных и публичных интересов // Юридические исследования.- 2017. - № 4. - С. 1-28.

получение услуг имеют возможность отслеживать, что происходит с их заявлениями, как проходит процесс принятия решений, что необходимо добавить к уже представленным данным и многое другое.

МФЦ оказывают услуги за счет взаимодействия между органами власти и различными организациями по вопросам поданных заявлений от населения. Далее ими выполняется выдача документов государственного образца, выполняемая строго в рамках законов, предусматриваемых на местном и общенациональном уровне. Плюс по запросам выдаются все необходимые данные, имеющиеся в информационных системах госорганов, представляемые в виде соответствующих документов, предусмотренных настоящим законодательством.

К обязанностям МФЦ по предоставлению государственных и муниципальных услуг относятся:

- информирование и консультирование физических и юридических лиц по вопросам предоставления государственных услуг;
- работы по приему и первичной обработке документов, а также по выдаче заявителю результата предоставления услуги;
- взаимодействие с территориальными органами исполнительной власти, в соответствии с заключенными соглашениями;
- доставку документации из МФЦ в соответствующие ведомства и обратную доставку результата оказания услуг в МФЦ;
- предоставление в помещении МФЦ сопутствующих услуг (например, прием оплаты пошлин и сборов, предусмотренных законодательством РФ);
- бесперебойную работу программно-аппаратных средств МФЦ, копировальной техники и другого необходимого оборудования;

- телефонное обслуживание клиентов (бесперебойная работа горячей линии, контактных телефонов отделений МФЦ), функционирование интернет-сайта;
- электронное управление живой очередью, учет количества посетителей;
- иные функции, предусмотренные действующим законодательством.

Из выше сказанного следует, что Многофункциональные центры по сути своей являются модификацией учреждений, называемых в народе «одно окно». На территории Российской Федерации многофункциональные центры дают возможность гражданам получать государственные и муниципальные услуги в одном месте и им больше не нужно контактировать с чиновниками напрямую².

В данных учреждениях гражданин может оформить все документы в одном месте, и у него нет необходимости ходить по большому количеству учреждений, получать направления из одного места в другое и платить посредникам. Получателям услуг необходимо только подать заявление и дождаться результата. Всю основную работу, в том числе и межведомственное согласование, выполняют специалисты МФЦ и государственные и муниципальные органы власти. Данные манипуляции помогают минимизировать моральные, материальные и, что самое важное для современного общества, временные издержки получателей услуг. С этим связана постоянно растущая популярность МФЦ.

МФЦ может иметь следующие виды организационно-правовой формы:

- 1) Открытое акционерное общество (ОАО), учредителями которого могут одновременно выступать Российская Федерация, субъект РФ, муниципальное образование;

² Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №210-ФЗ (ред. От 01.04.2019) «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

2) Государственное, муниципальное предприятие или бюджетное (автономное) учреждение, единственным учредителем которого может являться РФ либо субъект РФ, либо МО.

Таким образом, МФЦ является государственной бюджетной организацией, которая имеет право взимать оплату за оказание государственных услуг исключительно в форме пошлин и сборов, предусмотренных федеральным и региональным нормативным законодательством.

Если пошлина за предоставление конкретной государственной или муниципальной услуги законом не предусмотрена, то эта услуга оказывается бесплатно.

Так же в МФЦ может быть организовано оказание дополнительных платных услуг, как сотрудниками самого центра, так и сторонними организациями, ведущими свою деятельность в этом же помещении.

К дополнительным платным услугам, которые предоставляются в МФЦ относятся:

- сопутствующие услуги – по заполнению документов (заявления на загранпаспорт, налоговой декларации и пр.);
- технические услуги – сканирование, ксерокопирование документов (кроме бесплатного снятия копий, которое производится специалистом центра непосредственно на приеме), распечатка документации с цифровых носителей;
- юридические услуги – нотариат, составление договоров и учредительной документации;
- финансовые услуги – бизнес-планирование;
- услуги фотографа и т. д.

Платные услуги предоставляются исключительно по желанию гражданина, требовать оплаты за выполнение действий в рамках основной деятельности МФЦ сотрудники центра не вправе.

Дополнительные платные услуги, которые не относятся к основным видам деятельности МФЦ – это составление договоров, подготовка учредительных документов, распечатка документов с цифровых носителей, платное выездное обслуживание и пр., предоставляются исключительно по желанию гражданина или юридического лица.

Прейскурант платных услуг размещается в открытом доступе на информационных стендах и сайте МФЦ.

Общий принцип работы МФЦ:

Предоставление услуг и взаимодействие между заявителем и МФЦ выглядит следующим образом:

1. Гражданин или представитель юридического лица обращается в выбранное отделение «Мои документы» в удобное для себя время (по предварительной записи или в порядке электронной очереди) и предоставляет заявление и комплект необходимых документов для получения государственной услуги.

Если услуга облагается пошлиной, заявитель может оплатить ее в терминале, который находится в помещении центра.

Прием ведется в режиме «одного окна», т. е. гражданин взаимодействует только с одним специалистом МФЦ. Ему не нужно переходить из одного окна в другое, что значительно снижает время оказания услуги.

Исчерпывающий перечень документов, который может быть потребован с заявителя, устанавливается административными регламентами, требовать предоставления дополнительных документов МФЦ не имеет права.

Все копии документов, которые необходимы для формирования обращения заявителя, снимаются специалистом центра тут же на приеме совершенно бесплатно.

2. По факту приема гражданину выдается расписка с индивидуальным номером, удостоверяющая, что обращение зарегистрировано. В дальнейшем, по ходу оказания услуги, участие заявителя уже не требуется. Но гражданин может по собственной инициативе отслеживать статус обращения онлайн на сайте МФЦ или по контактными телефонам центра.
3. Специалист МФЦ формирует дело по данному обращению. При необходимости дополнения дела сведениями о документах, которые не входят в обязательный перечень документации, подаваемой заявителем, самостоятельно запрашивает информацию у соответствующих инстанций по межведомственным запросам.
4. Сформированное дело пересылается в соответствующую инстанцию в электронном виде, подписанное цифровой подписью специалиста центра, документы в бумажной форме направляются через службу доставки, организованную на базе МФЦ в срок не позднее следующего рабочего дня.
5. Должностные лица ведомства, ответственные за оказание услуги, рассматривают поступившее дело в установленные сроки и выносят решение.

Как правило, работа ведомства по делу заявителя – это сложная многоступенчатая процедура, в которой принимает участие несколько специалистов разного уровня: от рядового регистратора, ответственного за прием документации, до руководителя подразделения, в полномочия которого входит подписание готовой документации.

Если инстанция приняла положительное решение, то изготавливается документ, запрашиваемый заявителем. Если решение отрицательное –

формируется уведомление, которое содержит мотивированный отказ в оказании государственной услуги.

6. Результат оказания услуги направляется через службу доставки в отделение МФЦ.
7. По факту поступления документа осуществляется информирование заявителя либо телефонным звонком – в этом случае специалист центра должен зафиксировать время и дату звонка, либо посредством СМС-сообщения.

Примечание: некоторые региональные МФЦ не оповещают заявителя о готовности документов, гражданин самостоятельно узнает о результате оказания услуги (по телефону или через сайт).

8. Заявитель подходит в удобное для себя время в отделение центра и получает на руки результат оказания услуги.

За несоблюдение порядка оказания государственных и муниципальных услуг МФЦ несет полную ответственность согласно действующему законодательству РФ³.

В общей сложности на базе МФЦ, в зависимости от региона обращения, можно получить более 350 различных видов государственных и муниципальных услуг. Причем перечень услуг, которые предоставляет МФЦ, постоянно пополняется. Востребованность МФЦ с каждым годом растет, так как людям стало получать услуги удобно и комфортно.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в Российской Федерации проводилась административная реформа, направленная на улучшение

³ Шулакова А.А. Значение государственных услуг в реализации основных прав человека: учебник. - М., издательство Союз, 2018. - 157с.

качества предоставления государственных и муниципальных услуг. Это повлекло за собой создание Многофункциональных центров по предоставлению государственных и муниципальных услуг. Создание данных центров позволило упростить порядок получения гражданами государственных и муниципальных услуг. Услуги стали более доступными и удобными в получении.

Список использованной литературы:

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №210-ФЗ (ред. От 01.04.2019) «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».
2. Ахrameева О.В. Российское сервисное государство: теоретические основы и государственная стратегия обеспечения частных и публичных интересов // Юридические исследования. - 2017. - № 4. - С. 1-28.
3. Шулакова А.А. Значение государственных услуг в реализации основных прав человека: учебник. - М.-издательство Союз, 2018. - 157с.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Бегимов Азиз Толибович, магистрант 1 курса ОАНО ВО «ИОТГН»

Научный руководитель: **Гаврилова Татьяна Викторовна**, кандидат экономических наук, доцент ОАНО ВО «ИОТГН»

Аннотация. Молодежная политика как важный фактор общественного развития и социальных изменений представляет собой сложную, многозначную и многообразную систему отношений, состоящую из различных элементов и направлений деятельности.

Ключевые слова: молодежь, молодежная политика, социальные проекты.

Ключевой стратегической целью любой страны является развитие жизнеспособного молодого поколения. В этом случае молодежь представляется основным объектом общественных и государственных интересов и одним из важнейших факторов результативного развития общества и государства в целом.

Развитие молодежной политики обычно происходит исходя из реальных целей общества и государства, но основную роль в развитии играют, конечно же, органы всех ветвей власти. Функции государства, которые направлены на создание результативных социальных, экономических и управленческих возможностей для самовыражения молодежи и представляет собой молодежная политика. Важно отметить, что государственная молодежная политика призвана обеспечивать:

- сохранение и развитие национальной культуры, а также воспитание у современного молодого поколения бережного отношения к историческому и культурному наследию России;

- формирование межличностных отношений и культуры мира, реальное отрицание любых силовых методов разрешения любых политических конфликтов как внутри страны, так и за ее пределами;

- своевременное развитие творческих способностей, навыков самоорганизации и самовыражения молодого поколения, их участие в общественных объединениях, а также отстаивание своих прав;

- формирование у современного молодого поколения целостного миропонимания и научного мировоззрения, а также развитие культуры межнациональных отношений;

- формирование трудовой мотивации у молодых граждан;

- формирование разнообразных социальных навыков, а также ответственности за собственное благосостояние и состояние общества.

Расширение участия молодежи в демократических преобразованиях общества, попытка искоренения нищеты и углубляющейся социальной дифференциации, а также расширение прав молодых граждан в политической и экономической областях и обеспечение их представительства на всех уровнях принятия решений привело молодежь к ответственности за будущее страны. Все это отражается в оказании поддержки информатизации и прозрачности в вопросах управления, а также при принятии решений по экономическим и социальным вопросам.

Для того, чтобы выявить основные направления и приоритеты государственной молодежной политики, на современном этапе, необходимо охватывать широкий взаимосвязанный круг процессов и явлений:

- прежде всего это ресурсы и возможности государственной власти;

- возможность реализации прав молодого человека как гражданина;

- направленность, а также содержание реализуемой социальной политики;
- направления и общие задачи государственной политики;
- важную роль играет развитость государственной молодежной политики;
- основные этапы жизненного пути молодежи;
- реализуемые социальные программы;
- реализация процесса вхождения молодого поколения в общественную и трудовую жизнь.

Важно отметить то, что основные направления молодежной политики имеют определенные контактные и постоянные значения и связаны с потребностью в создании достаточных условий для включения молодежи в трудовую и общественную жизнь. Именно актуальность приоритетных направлений определяется конкретными политическими и социально-экономическими условиями, уровнем зрелости этих отношений, а также национальными и региональными особенностями.

При более детальном рассмотрении основных приоритетов государственной молодежной политики необходимо опираться на общую концепцию государственной политики, учитывать все существующие отраслевые программы и концепции, а именно:

- реальную социальную поддержку молодой семье;
- необходимость соблюдения прав и свобод молодого человека, а также недопущение их нарушения;
- реальная социальная поддержка детей-инвалидов;
- необходимость работы с одаренными детьми и творческой молодежью;
- необходимость адресной направленности социальной помощи.

Сложившаяся ограниченность государства в регулировании социальных процессов заставила молодежь ограничить потребности в получении образования, существенном снижении материального уровня жизни, так же наблюдаются определенные проблемы с трудоустройством и жилищными вопросами. Отсюда можно сделать вывод, что основные проблемы в жизни молодого поколения не имеют никаких гарантий, следовательно, необходимы определенные действия, компенсирующие эту недостаточность, иначе данная ситуация и дальше будет порождать, и усиливать антиобщественное поведение молодежи, что значительно четко отражается на функционировании как самого государства, так и жизни молодого человека в целом.

Сказанное выше показывает, что назревает необходимость во внедрении новых технологий управления сферой молодежной политикой. Одной из таких технологий может выступать проектное управление, которое активно применяется в различных сферах государственного и муниципального управления.

Именно, по способу достижения основных целей органами государственной и муниципальной власти выделяются следующие системы управления:

- процессно-ориентированная, в которой цели органа исполнительной власти достигаются преимущественно через исполнение стандартизованных процессов (в рамках текущей деятельности);
- проектно-ориентированная, в которой цели органа исполнительной власти достигаются преимущественно через реализацию проектов. Под проектом, в данном случае, понимают комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального результата в условиях временных и ресурсных ограничений.

Важно подчеркнуть, что методы и инструменты управления проектами в большинстве случаев позволяют более четко определить цели и основные этапы, а также необходимые ресурсы и сроки выполнения проекта. Они позволяют сформировать профессиональную команду исполнителей и заключить обоснованные контракты, а также выявить возможные риски и обеспечить контроль за ходом исполнения проекта в течение всего его жизненного цикла. Все перечисленное позволяет существенно повысить результативность бизнес-процессов и в условиях стратегических изменений конкурентоспособность субъектов экономики.

Современное управление государственными проектами в большинстве случаев основывается преимущественно на использовании функционального подхода, который надежно укоренился в практике органов государственной власти. Однако, следует отметить, что сегодня отдельные региональные и федеральные органы государственной власти внедряют новые методы проектного управления в свою непосредственную деятельность. Опыт этого внедрения, в конечном счете, требует объективного изучения и глубокого анализа с целью расширения всей сферы использования проектного управления в деятельности органов всех ветвей власти страны.

Практически для всех государственных органов, в чью сферу деятельности входит большое количество функций, целей и задач, особую важность приобретают возможности по определению границ между проектной и процессной деятельностью. Поэтому, сегодня одной из актуальных проблем, которую можно отметить является недостаточно высокая результативность деятельности органов власти. В большинстве случаев работа сотрудников отдельного органа власти заключается в выполнении определенного потока различных поручений и заданий. В этом потоке очень трудно разобраться и понять, к какой цели относится то или иное поручение. Основной же результат от внедрения проектного управления заключается в повышение вероятности достижения поставленных целей и

значительной минимизация рисков. Это достигается за счет четкого структурирования деятельности и бюджетного результата, так как проектный подход помогает точнее спланировать финансовые затраты.

Для более детального рассмотрения необходимо выделить особенности управления проектами, которые присущи государственному сектору:

- 1) осуществление фактической деятельности в достаточно жестких правовых рамках;
- 2) подотчетность непосредственно вышестоящим органам власти;
- 3) финансирование всех проектов за счет привлечения бюджетных ресурсов;
- 4) публичная отчетность и реальный общественный контроль;
- 5) высокомерность целей всех проектов;
- 6) многогранность, значимость и масштабность государственных проектов;
- 7) ориентация на социальный результат, а не на получение определенных выгод от инвестирования финансовых средств.

Как понятие проектное управление включает в себя определенный набор методов, инструментов и приемов, которые направлены на достижение реальной цели проекта при соблюдении баланса между объемами работы, ресурсами, качеством и рисками.

Поэтому на смену существующему программно-целевому подходу к разработке и реализации государственной молодежной политики в нашей стране пришел новый проектный подход. Первый раз проектный подход на федеральном уровне был применен при разработке «Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2020 года», где он был определен как основополагающий принцип при реализации

государственной молодежной политики. В данном документе нашла отражение система общенациональных проектов, таких как «Карьера», «Молодая семья России» и «Команда». Все они были направлены на конкретное вовлечение молодежи в решение, как собственных проблем, так и общероссийских задач.

На основании вышеизложенного, сегодня государственная молодежная политика, в соответствии с «Основами государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года», представляет собой определенную систему приоритетов, решений и фактических действий государства. Данная система направлена на расширение возможностей современной молодежи для результативной самореализации, а также успешной социализации и значительного роста человеческого капитала в целях достижения достаточно устойчивого социально-экономического развития, конкурентоспособности и национальной безопасности страны.

Качественному и результативному функционированию всей этой системы во многом способствует использование данного проектного подхода. На практике проектный подход реализуется с помощью вовлечения молодежи в социально-проектную деятельность. Так, Федеральное агентство по делам молодежи способствует организации различных международных и всероссийских молодежных форумов проектов и инициатив. Среди них Международный молодежный образовательный форум «Арктика. Сделано в России», Международный молодежный образовательный форум «Балтийский Артек», Всероссийский молодежный образовательный форум «Территория смыслов на Клязьме», Всероссийский молодежный образовательный форум «Таврида» и другие.

Использование данного проектного подхода позволяет учитывать не только специфику современной государственной молодежной политики и социально-экономические условия ее реализации, а также усиливает ее адресность и результативность. Все это способствует реальной социализации

и самовыражению молодых людей, развитию у них необходимых организационных и управленческих компетенций, а также активной жизненной и гражданской позиции.

Особенностью данной проектной деятельности выступает проведение общественной экспертизы. В результате чего молодежь получает объективное признание своей работы в виде реального проекта, а также возможности поддержки лучших проектов в виде грантов и прохождения стажировки, и, следовательно, трудоустройства. Молодежные форумы сегодня выступают объективной площадкой для обучения, обмена опытом и консультирования молодых людей по различным вопросам, связанным с разработкой и реализацией социальных проектов. На этих площадках появляется возможность по осуществлению социально-проектной деятельности молодых людей при решении актуальных задач государственной молодежной политики и проблем молодежи. Именно реализация проектного подхода, во многом способствует укреплению механизма прямых и обратных связей с молодежью. Это позволяет более оперативно и результативно осуществлять непосредственное управление различными процессами молодежной среды.

Целесообразно отметить, что в проектировании при управлении сферой молодежной политикой используются все известные общенаучные принципы. Однако некоторые из них, в этом случае, приобретают специфическое значение. Сама система регулятивных принципов данной методологии проектного управления молодежной политикой, в основном, характеризуется рядом свойств. Среди них выделяют:

- 1) ясность и общедоступность, которая может способствовать четкой распознаваемости предлагаемого метода
- 2) детерминированность, выражающая обусловленность применения определенных принципов, которые соответствуют конкретному методу;

3) направленность, обеспечивающая соответствие конкретной цели и обусловленной ею задачам;

4) результативность направлена на результативность достижения ожидаемых результатов, при решении сопутствующих проблем;

5) надежность, выражающая способность с достаточно большой вероятностью добиваться достижения определенного результата;

6) экономичность, которая затрагивает способность обеспечивать результат с достаточно низкими затратами времени и средств.

В свою очередь, принципы, которые обуславливают формирование управленческой парадигмы социального проектирования в молодежной политике, чаще всего выражаются в целенаправленности, самоутверждении личности, а также социальной направленности. При этом обязательно учитываются комплексность, системность и адаптивность, а также результативность, минимизация риска, демократичность и профессионализм.

Большое значение имеет принцип самоутверждения личности. Именно он представляет собой методологическую обоснованность социального процесса в молодежной среде. Самоутверждение личности, во многом, является средством компенсации чувства неполноценности и преодоления чувства несостоятельности, слабости и неуверенности при решении определенных жизненных проблем, а также укрепление стойкости и жизнеспособности. Стремление к самоутверждению у молодого поколения лежит в основе всей человеческой деятельности и является по своей направленности определенным социальным побуждением, которое должно быть уравновешено чувством принадлежности к обществу. В сегодняшних условиях имеют место три основных аспекта феномена самоутверждения. Во-первых, это движущая сила поведения и развития инновационных идей в молодежной среде с учетом реальной мотивации. Во-вторых, самореализация

в общественно - полезной деятельности. И. в-третьих, признание значимости человека и принятие его социального опыта.

Необходимо отметить, что социальное проектирование предоставляет достаточно большие возможности для самоутверждения личности в молодежной среде. Молодежные организации имеют возможность создавать определенную систему взглядов в рамках самой молодежной политики и обозначать конкретные способы ее реализации. В современных условиях появилась необходимость в самоутверждении молодежи непосредственного в управлении социальным инновационным проектированием в молодежной политике, которая становится серьезной проблемой. Молодежная политика на сегодняшний день формируется в условиях влияния старых богатых прошлым опытом и появляющихся новых, достаточно прогрессивных способов самоутверждения молодого поколения.

Другой принцип, на который обращается внимание, это принцип социальной дихотомии. Рассматривая самоутверждение инновационной молодежи, можно рассматривать в ряду таких понятий как: жизнь – судьба – дерзновение – образованный человек – призвание – задача овладения временем – открытость – процветающий бизнесмен. Необходимо обратить внимание, что для неформальной молодежи, самоутверждение во многом связано с другими понятиями. Чаще всего рассматривают следующий ряд: ускользающий смысл жизни - проблема утраты себя – эгоизм – личность без свойств – личность без статуса – выживание – случайный поток житейских обстоятельств – отчуждение – противопоставление.

При этом открыто заявленные в социальных проектах определенные интересы, содержат требования той части современной молодежи, у которой воля, чувства, желания и устремления отдельных индивидов совпадают с основными общественными целями и ценностями. Проблемы в современной молодежной среде нивелируются при реализации социально - экономических программ в пользу той молодежи, которая формулирует, по сути, достаточно

стандартные требования - доступное образование, фактические рабочие места, престижные профессии, достаточный доход и реальные возможности для реализации своей досуговой активности.

Существенную роль играет принцип плюрализма. Именно анализ процесса управления проектированием в современной молодежной политике характеризуется определенным мультиконцептуальным статусом, включающем плюрализм научных парадигм. Необходимо отметить, что методология вообще не может быть представлена в форме каких-либо алгоритмов и инструкций.

С этой точки зрения, к методам управления проектами современной молодежной политики относятся:

- проблемно – структурный метод, который применяет принципы постановки самой проблемы, структуризацию и диверсификацию границ исследуемой проблемной ситуации;
- метод структурного анализа, который основан на обработке определенных проектных данных с помощью использования всех принципов структуризации, анализа и трансформации;
- программно – структурный метод, конкретизирующий проектную проблему с помощью основных принципов программирования и конвергенции основных проектных данных;
- структурный метод, который использует упорядоченность, а также взаимосвязь и взаимообусловленность инновационных проектных данных;
- структурно – технологический метод, в арсенале которого присутствуют методы технологизации, организации и структуризации данных, жизненно необходимых для конкретного социального инновационного проекта;

- проблемно – системный подход, который оперирует принципами систематизации, а также проблематизации и расхождения параметров;
- метод системного анализа, в обязательном порядке включает в себя принципы анализа, систематизации и трансформации;
- программно – системный метод, использующий принципы программирования, систематизации и конвергенции;
- системный метод, который использует принципы целостности и организованности самого объекта исследования;
- системно – технологический метод, основанный на принципах технологизации, систематизации, а также организации и конкретизации проектных данных;
- проблемно – средовой метод, в основе которого лежат принципы проблематизации, средизации и дивергенции;
- метод средового анализа, в его арсенале выделяются принципы средизации, анализа и трансформации;
- программно – средовой метод, который включает в себя, не только принципы средизации и программирования, но и конвергенции;
- средовой метод, который чаще всего использует принципы целостности, включенности, сообразности и обязательно организованности;
- средово – технологический метод, предусматривающий технологизацию, средизацию и организованность.

Выбор и обоснование конкретных методов и методик проектирования управления современной молодежной политикой обусловлен не только содержанием проектных задач, которые зависят от реально поставленных целей проектирования. Конкретная структура методик социального проектирования во многом определяется на проектно - методологическом

уровне. Обоснование всех методик социального проектирования дает возможность систематизировать весь процесс проектирования и механизм проектирования, а также сократить цикличность в стратегии и при этом сделать процесс проектирования более рациональным и результативным. Качественная работа с данными методиками проектирования, помогает не только выявить и обозначить, но и конкретизировать все процедуры решения как типовых, так и рутинных проектных задач, а также совершенствовать сам процесс проектирования и повысить результативность современной государственной молодежной политики.

Список использованной литературы:

1. Бутова Т. В. Проблемы реализации молодежной политики на муниципальном уровне // Интернет-журнал Науковедение. – 2019. – № 3. – С. 1-9.
2. Васильев А. И. Организация проектного управления в органах государственной власти // Управленческие науки. – 2016. – № 4. – С. 44-52.
3. Добренёв В.И., Кравченко А.И. Социология. - М.: Прогресс, 2017. – 465с.
4. Евстратова Т. А. Роль молодежной политики в современной России // Материалы Ивановских чтений. – 2017. – № 2. – С. 14-19.
5. Елисеев А. Л. Государственная молодежная политика: от прошлого к настоящему // Вестник государственного и муниципального управления. – 2019. – № 1. – С. 76-81.
6. Рожнов О. А. Социальное проектирование как технология управления молодёжной политикой // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 2. – С. 30-33.

ХАРАКТЕРИСТИКА СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

Варламов Артем Игоревич, магистрант 1 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН»

Научный руководитель **Гаврилова Татьяна Викторовна**, кандидат экономических наук ОАНО ВО «ИОТГН»

Аннотация. Важнейшим фактором, обеспечивающим переход к социально-ориентированной рыночной экономике, является эффективное использование трудовых ресурсов страны. Для этого необходимы цивилизованный рынок труда, для которого характерно соблюдение социальных прав, предоставление работникам гарантий по условиям и оплате труда, противодействие росту безработицы, наличие развитого комплекса социальных услуг для подготовки человека к трудовой деятельности.

Ключевые слова: муниципальный служащий, трудовой потенциал, управление персоналом.

В любой социально-экономической системе, действующей на разных уровнях управления, определяющими факторами высокой эффективности человеческой деятельности являются: наличный трудовой потенциал, имеющиеся трудовые ресурсы или, одним словом, организованный труд. Как установил еще А. Смит, богатство каждого народа определяется двумя различными условиями:

во-первых, искусством, умением и сообразительностью, с какими в общем применяется его труд;

во-вторых, отношением между числом тех, кто занят полезным трудом, и числом тех, кто им не занят.

Трудовой потенциал коллектива не есть величина постоянная. Известно, что чем выше трудовой потенциал предприятия, чем выше потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться коллективом (в отношении выпуска продукции, ее качества, быстроты освоения новых ее видов, результативности производственно-хозяйственной деятельности и т.д.). Однако наличие таких преимуществ отнюдь не свидетельствует о том, что главная задача управления персоналом – максимальное наращивание трудового потенциала. Здесь есть и ограничения, в частности появление рабочей силы, чей трудовой потенциал будет слишком завышенным для конкретных условий производства, не соответствовать его: потребностям, являться «излишним»⁴.

Такая ситуация нежелательна по нескольким причинам. Во-первых, набор или подготовка рабочей силы такого качества обходится организации слишком дорого. А во-вторых, этот трудовой потенциал не будет полностью использован, и средства, затраченные на рабочую силу, не окупятся.

У самих работников это может вызвать неудовлетворенность работой в данной компании, затем последует увольнение по собственному желанию.

Несоответствие трудового потенциала коллектива потребностям производства в условиях хозяйственной самостоятельности и инициативы трудовых коллективов представляется серьезной проблемой. Как отмечается в литературе⁵, в некоторых коллективах весьма болезненно воспринимаются программы реконструкции предприятий под новые высокоэффективные технологии, отсутствует серьезная заинтересованность в освоении новых профессий и специальностей, наблюдается апатия и безразличие к перестройке

⁴ Никифорова Г.С. Психология профессиональной деятельности // Проблемы теории и практики управления. – 2019. - № 2. - С. 12-16.

⁵ Травин В. Практический кадровый менеджмент // Служба кадров. – 2017. - №2. - С. 17-18.

форм управления предприятием. Вне всякого сомнения, подобные явления отражают определенные противоречия между качеством трудового потенциала на данном объекте и условиями его предполагаемой реализации. При этом возможны два крайних случая: либо потенциал низок, что препятствует осуществлению темпов внедрения новшеств производства, либо потенциал высок, но не созданы социально-психологические предпосылки для его рационального высвобождения».

Все это обуславливает необходимость постоянного контроля за ситуацией, корректировки выбранной кадровой политики, упреждения возможных негативных явлений путем планомерного Управленческого воздействия на рабочую силу в соответствии с текущими и перспективными задачами развития самой организации.

В условиях рынка труда анализ состояния и использования трудового потенциала особенно необходим, поскольку его результаты служат базой для разработки прогнозов в сфере труда (возможной потребности в рабочей силе, ее квалификации и т.п.), планирования мероприятий по подбору, обучению и адаптации кадров⁶. В этом отношении большой интерес представляют изменения структуры работающих вследствие движения кадров в организации (изменение состава кадров по полу, возрасту, стажу работы, образованию и по другим показателям, характеризующим качественную сторону трудового потенциала). По результатам анализа таких изменений выявляются объемы выбытия кадров, требующих замены, намечаются меры по решению социальных проблем (для молодежи, лиц пред пенсионным и пенсионным возрастом), вопросов подготовки кадров (форм, сроков), квалификационного продвижения, стабилизации коллектива и др.

⁶ Лапидус Б.М. Экономические проблемы управления трудовым потенциалом. – издание 4-е, исправленное и дополненное – М.: ИНФРА-М, 2018. – 452 с.

Варианты соотношения трудового потенциала работника (или коллектива) – обозначим его через Π , фактического его использования (Φ) и требуемого по условиям производства уровни трудового потенциала (T), могут быть различны. Идеальный случай характеризуется следующим соотношением: $\Pi = \Phi = T$. Это значит, что имеющийся трудовой потенциал, то есть все возможности работников как носителей рабочей силы, используется полностью и это соответствует потребностям организации.

Широко распространен и такой вариант: $\Pi > \Phi = T$. Подобное соотношение свидетельствует о том, что имеющийся трудовой потенциал используется не полностью, но уровень фактического его использования отвечает потребностям производства. Предложение рабочей силы, ее возможности больше спроса на нее. Имеющийся резерв по этой причине не может быть использован, так как прямой необходимости нет⁷.

О недоиспользовании имеющегося трудового потенциала работников свидетельствует недоиспользование целодневного и внутрисменного фонда рабочего времени по вине работников и по организационно-техническим причинам, отставание среднего разряда работ от среднего разряда рабочих, использование в организации труда слишком глубокого операционного разделения труда, обедняющего содержание труда работников, слабая мотивация работников на высокопроизводительный труд, низкий уровень интенсивности труда и т.д. При существенном расхождении между трудовым потенциалом и его фактическом использованием, у работников появляется разочарование, неудовлетворенность работой из-за отсутствия возможностей для профессионального роста.

Ситуация, когда недоиспользование имеющегося трудового потенциала становится слишком большим, т.е. $\Pi > \Phi < T$, свидетельствует о том, что

⁷ Лапидус Б.М. Экономические проблемы управления трудовым потенциалом. – издание 4-е, исправленное и дополненное – М.: ИНФРА-М, 2018. – 452 с.

фактический уровень использования имеющегося потенциала уже настолько низок, что страдает производство и остро стоит проблема реализации имеющихся резервов рабочей силы.

Возможен и такой вариант: $\Pi = \Phi < T$. Несмотря на полное использование имеющегося трудового потенциала, потребности в рабочей силе как в отношении количества, так и ее качества не удовлетворяются полностью. Индикаторами данной ситуации служат нехватка рабочей силы, большое число сверхурочных работ, отставание среднего разряда рабочих от разряда выполняемых работ, что приводит к низкому качеству их выполнения, к большому браку продукции по вине рабочих и т.п. В этих условиях управленческие решения должны быть направлены на наращивание трудового потенциала, изменения его количественных и качественных характеристик.

Таким образом, управление формированием трудового потенциала организации, осуществляемое через соответствующие функциональные структуры, реализуется с помощью системы мероприятий в рамках кадровой политики. Они могут быть направлены на наращивание и развитие трудового потенциала, в чем организация в значительной степени должна быть заинтересована. Это может быть стабилизация коллектива, увеличение «капиталовложений» в рабочую силу и конечно же содействие развитию персонала. Можно довольствоваться существующим уровнем и все усилия направить на рациональное использование потенциала путем создания условий для раскрытия возможностей рабочей силы в отношении высокопроизводительного труда и тем самым обеспечить отдачу от средств, потраченных на рабочую силу ранее. Не исключен и такой вариант: высвобождение излишней рабочей силы, замена ее на более соответствующую по своим качествам потребностям производства, условиям его результативного функционирования.

Рассматривая трудовой потенциал муниципального служащего, следует остановиться на квалификационных требованиях. Так, согласно статье 10

Закона о муниципальном служащем для замещения должностей муниципальной службы квалификационные требования предъявляются к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Для замещения должностей муниципальной службы к гражданину предъявляются следующие квалификационные требования:

1) к уровню образования:

- для замещения высших, главных, ведущих и старших должностей муниципальной службы – высшее профессиональное образование;
- для замещения младших должностей муниципальной службы – среднее профессиональное образование;

2) к стажу работы:

- для замещения высших, главных должностей муниципальной службы – стаж работы на должностях муниципальной службы, должностях государственной службы не менее четырех лет или стаж работы по специальности не менее пяти лет;
- для замещения ведущих должностей муниципальной службы – стаж работы на должностях муниципальной службы, должностях государственной службы не менее двух лет или стаж работы по специальности не менее четырех лет;
- для замещения старших должностей муниципальной службы – стаж работы по специальности не менее трех лет;
- для замещения младших должностей муниципальной службы требования к стажу работы не устанавливаются.

При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора может предшествовать конкурс,

в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы. Порядок проведения конкурса должен предусматривать опубликование его условий, сведений о дате, времени и месте его проведения, а также проекта трудового договора не позднее чем за 20 дней до дня проведения конкурса.

Муниципальные служащие должны проходить аттестацию и сдавать квалификационный экзамен для присвоения разрядов, переводе на новую должность. На муниципального служащего формируется личное дело, к которому приобщаются документы, связанные с его поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и увольнением с муниципальной службы.

Таким образом, потребность в специалистах, обладающих современными глубокими знаниями в области управления персоналом, в настоящее время очень велика в системе управления современной российской экономикой. Именно от их деятельности, вооруженности знаниями и эффективности применять их на практике зависит адаптация организации к условиям и требованиям рынка, а также способность достигать поставленные цели.

Список использованной литературы:

1. Лapidус Б.М. Экономические проблемы управления трудовым потенциалом. – издание 4-е, исправленное и дополненное – М.: ИНФРА-М, 2018. – 452 с.
2. Никифорова Г.С. Психология профессиональной деятельности //Проблемы теории и практики управления. – 2019. - № 2. - С. 12-16.
3. Травин В. Практический кадровый менеджмент //Служба кадров. – 2017. - №2 - С. 17-18.

КОНЦЕПЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Керимова Майса, магистрант 5 курса ОАНО ВО «Институт образовательных технологий и гуманитарных наук»

Научный руководитель Гаврилова Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук ОАНО ВО «Институт образовательных технологий и гуманитарных наук»

Аннотация. *Одним из основных развивающихся направлений государства на сегодняшний день является кадровая политика. Она играет важную роль в развитии не только государства и его человеческого сообщества, но и каждого гражданина. Кадровая политика включает в себя множество элементов, ориентированных на планирование и прогнозирование трудовых ресурсов, определение методов и принципов их реализации, а также способы контроля их исполнения.*

Ключевые слова: кадровая политика, государственное регулирование, кадровый потенциал.

Государственная кадровая политика отражает существующую внутреннюю и внешнюю политику государства. Она формируется на основе и в рамках общегосударственной политики.

Подъем экономики, повышение эффективности производства, дальнейший экономический рост напрямую связаны с воспроизводством рабочей силы. Состояние занятости, в свою очередь, обусловлено изменениями динамики и структуры производства, и зависит от финансово-

кредитной и инвестиционной политики, от меры участия государства в регулировании вопросов воспроизводства населения и трудовых ресурсов, его воздействия на локальные рынки труда, то есть от результативной кадровой политики.

В современной экономике в целом, а также в ее секторах и отраслях действует ряд факторов, которые четко сформировались в прошлые годы и сегодня оказывают достаточно серьезное влияние на развитие занятости в стране. Целесообразно отметить, что переход России к рыночным отношениям в 90-е годы XX столетия привел к отсутствию в стране продуманной и обоснованной политики государства по отношению к ее кадровому потенциалу. Это проявилось в обвальном разгосударствлении кадрового потенциала. Большое влияние оказало падение престижа интеллектуальных видов труда, а также угрожающем сокращении численности занятых в ведущих отраслях экономики. Не обошло стороной данное падение науку, образование и медицину. Сегодня можно наблюдать практически полное разрушение системы подготовки квалифицированных кадров, а также прекращения ротации кадров между регионами. Также сегодня можно наблюдать депрофессионализацию государственного аппарата и коррумпированности части его работников, а также несогласованности темпов формирования рыночной системы трудовых отношений и разработки ее правовых основ. Поэтому сегодня рыночная экономика ставит перед государством ряд принципиальных задач, важнейшей из которых является максимально результативное использование кадрового потенциала. Важным этапом в достижении всеобщей управляемости и предсказуемости движения к траекториям не только экономического роста и развития кадрового потенциала страны. Поэтому реализацией данного этапа может явиться разработка концепции государственной кадровой политики, как одной из стратегических задач общегосударственного значения и насущной потребности всего российского общества. Таким образом, в сложившихся

условиях, под государственной кадровой политикой (где основным субъектом выступает государство) понимается стратегия, политический курс работы с кадрами на общегосударственном уровне. Данная стратегия выражает волю народа по формированию, развитию и рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов страны.

В своих работах Кибанов А. Я.⁸ подходит к определению кадровой политики государства более глубоко. Он классифицирует это явление как формирование стратегии кадровой работы, установление ее целей и задач. Кадровая политика страны опирается на стратегию и принципы рыночных отношений, демократизацию общества и осуществляется на всех уровнях с учетом форм развития основного звена управления народным хозяйством. Схема формирования механизма государственной кадровой политики и ее виды представлена на рисунке 1.

Основным этапом по выработке государственной кадровой политики является ее теоретическое обоснование и определение концепции.

Концепция государственной кадровой политики придает ей целевую направленность и целостность, которая связывает воедино различные организационные меры и действия. Основные положения заключаются в следующем:

1. Выработка и осуществление государственной кадровой политики не может быть сведена к решению только организационно-управленческих задач, тем более к подбору и расстановке руководящих кадров. При ее формировании важно выявить и создать связи кадров и кадровых процессов с социально-экономическими, политическими и управленческими подсистемами российского общества. Необходимо учитывать исторически сложившиеся в

⁸ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – С. 65

нем традиции и стереотипы массового сознания. Государство учитывает все возможные аспекты решения кадровых вопросов.

2. Кадровая политика государства выступает как совокупность различных социальных функций. Государство призвано определять пути и средства кадрового обеспечения реформ, а также высокий профессионализм их осуществления.

Кадровая политика имеет свою объективную логику, отражая уровень развития, потребности и возможности общества и государства. Кадровая политика отражает реальное состояние кадров, уровень их профессионализма и закономерности развития кадровых процессов. При этом учитывается их зависимость от характера и уровня общественно-политического и экономического строя.

В Российской Федерации в последние годы был наработан достаточный опыт государственного регулирования кадровых процессов.

Рабочая группа Совета по кадровой политике при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Центральном Федеральном округе разработала проект Концепции государственной кадровой политики Российской Федерации, которая определила систему взглядов, исходных позиций и идей, раскрывающих общие методологические подходы и организационные технологии в управлении кадрами, основы кадровой работы.

Стратегической целью данной Концепции выступает формирование и востребование кадрового потенциала России, как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса российского общества. Именно кадровый потенциал обеспечивает сохранение целостности и высоких темпов социально-экономического развития государства, его конкурентоспособность в международном разделении труда.

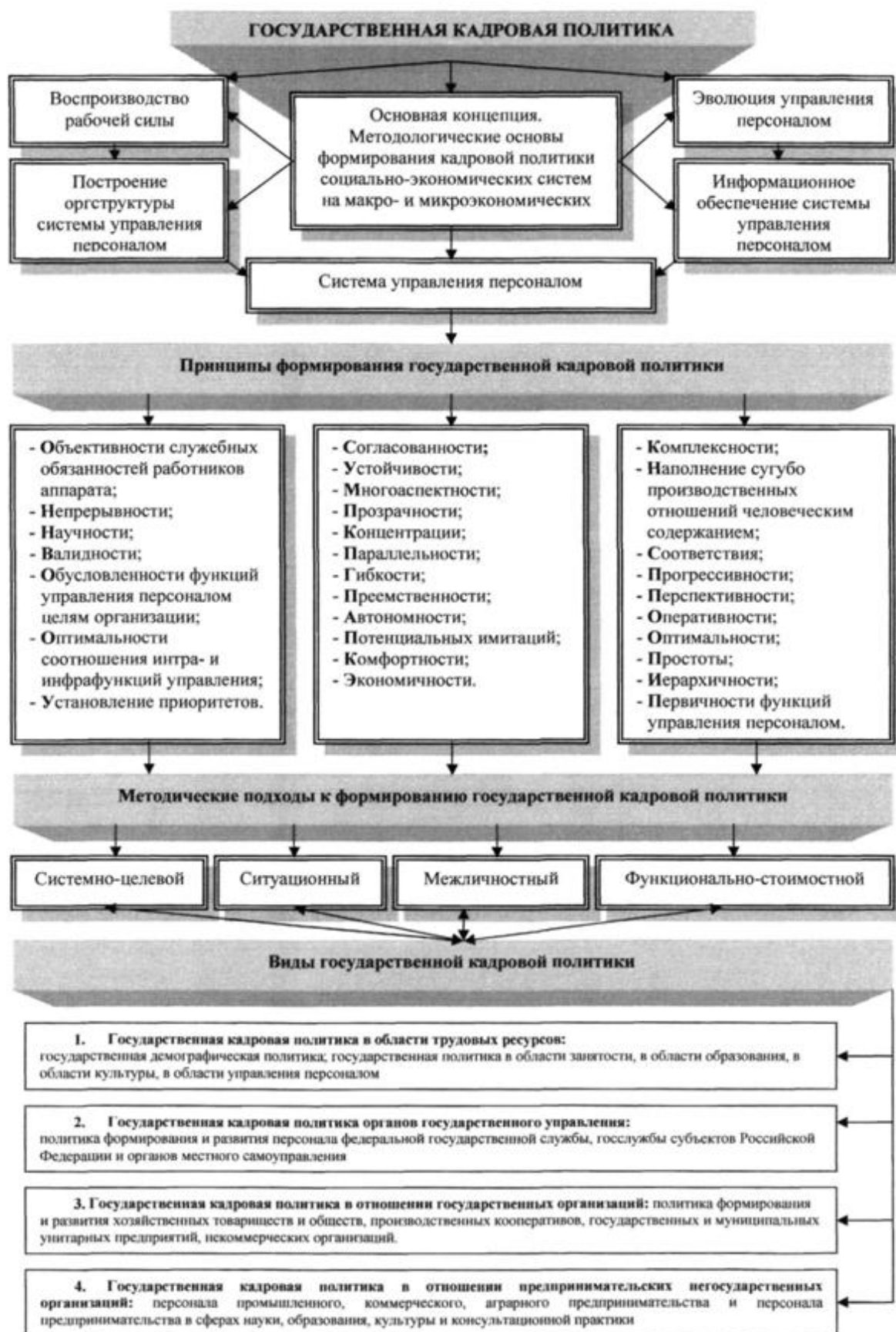


Рисунок 1. - Схема механизма формирования государственной кадровой политики и ее виды

В современных условиях, к приоритетным объектам государственного регулирования развития кадрового потенциала России Концепция относит профессиональное образование. Образование выступает одним из важнейших факторов обеспечения национальной безопасности и роста благосостояния страны и граждан. Поэтому основной задачей в этой области является достижение современного качества образования и его соответствия актуальным и перспективным потребностям общества и государства. Успешное решение всех задач государственного регулирования заключается в формировании и развитии кадрового потенциала, которое предполагает:

а) глубокий анализ перспектив развития науки и технологий, состояния рынков труда, а также тенденций в профессионализации труда;

б) гарантированное обеспечение законности в процессе реализации государственной политики занятости трудоспособных граждан;

в) демократизацию всех форм и методов контроля непосредственно за процессами развития системы формирования кадрового потенциала;

г) повсеместное внедрение экономических механизмов, регулирующих соответствие структуры кадрового потенциала потребностям всех рынков труда, а также устранение диспропорций в профессиональной подготовке специалистов;

д) объективное предоставление материальных и социальных гарантий, дающий достойный уровень жизни гражданам.

Концепция государственного регулирования структуры кадрового потенциала общества предусматривает:

1. Развитие законодательной и правовой базы профессионального развития граждан.

2. Развитие духовно-нравственных и социально-экономических требований к образованию человека.

3. Комплексная модернизация системы профессионального образования, исходя из коренных государственно-политических целей и интересов граждан.

4. Оптимизация государственных образовательных стандартов и программ, позволяющая формированию у граждан современных социально значимых ценностей и общественных установок.

5. Разработку комплекса социально-экономических механизмов, направленных на создание результативной системы профессионального образования.

6. Определение государственного заказа на подготовку и повышение квалификации персонала.

7. Рост социального статуса и материального обеспечения профессорско-преподавательского состава учебных заведений.

Государство способствует повышению профессиональной мобильности, а также развитию активности граждан, направленной на профессиональное самообразование и реализацию ими своих способностей. Все механизмы востребованности кадрового потенциала ориентированы на создание следующих условий:

а) при которых человек становится объектом внимания социальных институтов, призванных помочь ему в профессиональном самоопределении, выборе профессии и овладении ею;

б) обеспечивающих гражданам равные права при работе по найму в соответствии с их квалификацией;

в) защищающих права и интересы женщин, а также условий, создающих экономическую выгоду для работодателя включать в штат данную категорию граждан;

г) обеспечивающих экономическую заинтересованность работодателя в использовании профессиональных способностей лиц с ограниченной трудоспособностью.

В современных условиях государство формирует механизмы защиты общества от непрофессионализма во всех видах труда, связанных с управлением сложными социальными системами, способными предупреждать социальные риски и требующими высокой квалификации персонала. Это обеспечивается:

1. Разработкой обоснованных норм и ограничений на право заниматься деятельностью, требующей специальной подготовки.

2. Расширением открытости, конкурентоспособности и рыночной мотивации в сферах профессиональной деятельности.

3. Определением системы ответственности должностных лиц и кадровых служб за действия или бездействие, связанные с участием в профессиональных видах деятельности граждан, не имеющих соответствующей квалификации.

4. Расширением партнерских отношений между государственными структурами и профессиональными сообществами по вопросам занятости граждан.

5. Формированием высококвалифицированного кадрового потенциала всех служб органов власти.

6. Созданием и внедрением кодексов профессиональных сообществ, содержащих требования к качеству персонала.

7. Разработкой национальной системы оценки качества персонала в соответствие с международными стандартами.

Целесообразно отметить, что границы государственного воздействия на формирование системы защиты интересов граждан, занятых в профессиональных видах деятельности, обуславливаются рыночными отношениями и механизмами, определенные законодательством. На основе положений данной Концепции разрабатываются федеральные и региональные программы, законы и другие правовые акты органов всех ветвей власти.

Список использованной литературы:

1. Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации / Под ред. С. В. Пирогова. - М.: РАГС, 2018. – 394 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. - М.: Мега, 2018. – 670 с.
3. Комиссарова Т. А. Управление человеческими ресурсами. - М.: Дело, 2016. – 355 с.
4. Мокрый В.С. Развитие федерального законодательства о муниципальной службе // Государственная власть и местное самоуправление. – 2017. - № 2. - С. 3-9.
5. Муниципальная кадровая политика / Под общей редакцией В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. - 2-е изд. - М.: Муниципальный мир, 2017. – 450 с.
6. Система муниципального управления: Учебник для вузов /Под редакцией В. Б. Зотова. - СПб.: Лидер, 2018. – 650 с.
7. Хохлов А.А. Кадровые процессы в системе государственной власти (социологический анализ). - М.: Знание, 2019. – 380 с.

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА В РОССИИ

Мухаммедов Базарбай, магистрант 1 курса факультет ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН»

Научный руководитель: **Никитин Александр Анатольевич**, кандидат исторических. наук, доцент, магистр юриспруденции, член-корреспондент, Международной академии наук педагогического образования, ОАНО ВО «ИОТГН».

Аннотация. В статье рассматривается история возникновения делопроизводства в России.

Ключевые слова. История, делопроизводство, документооборот, нормативные документы.

Современное делопроизводство рассматривается как отрасль человеческой деятельности, обеспечивающая документирование и организацию работы с официальными документами [2]. Вопросы документационного обеспечения управления регулируются: законами РФ, государственными и отраслевыми стандартами. Изучить историю возникновения делопроизводства в нашей стране стало возможно только благодаря различным письменным источникам и документам древности, сохранившимся до настоящего времени.

К первым дошедшим до нас письменным документам Древнерусского государства относятся договоры с Византией 911 и 945 гг. В них упоминаются письменные завещания и подорожные грамоты для купеческих кораблей. В этот период закладывались составные элементы делопроизводства

До X века документировались в основном правовые отношения между гражданами. В это время существовала культура составления и оформления документов, таких как подорожные грамоты, письменные завещания и др.

Период Древнерусского государства – это период постепенного складывания традиций системы делопроизводства, накопления опыта документирования, обработки и хранения документов, обеспечения их сохранности, в том числе защиты от несанкционированного доступа и подделки [3].

В Древнерусском государстве и в период феодальной раздробленности (до конца XV в.) функции государственных учреждений выполняли должностные лица или органы с очень ограниченным штатом. До конца XIV в. основным материалом для письма на Руси служил пергамент

Наиболее старые и древние из них (IX и X века) свидетельствуют о том, что в Древней Руси письменно скреплялись документы о различных правовых отношениях жителей Руси (например, присяги князем, дарственные, завещания).. С изобретением и развитием книгопечатного и типографского дела, а также со стремительной централизацией Древней Руси (подчинением и объединением различных удалённых княжеств главному княжеству с целью создания единого государства) развитие делопроизводства переживает бурный рост – появляются первые сборники – сводки законов и уставов, перечни стандартных документов, используемых в торговых и политических отношениях.

Система делопроизводства начинает складываться в период формирования русского централизованного государства с середины XV века. В это время появились первые государственные учреждения – приказы. Посредством этих постоянных присутственных мест осуществлялась практика личных поручений-приказов великого князя своему окружению - князьям и боярам по вопросам управления государством. Делопроизводство этого периода называют приказным.

Управление приказами строилось на «системе поручений»: определенный круг дел поручался доверенному лицу и могло получиться, что в одном приказе управляли два лица или одному лицу подчинялось несколько ведомств.

Начиная с XVII века (при Петре I) расширяется бюрократический аппарат в России, вследствие чего появляется много новых должностей и чинов. Для их эффективной работы, а также для контроля над ними создаются специальные «регламенты» - сборники уставов для государственных чиновников и служащих. Именно эти регламенты и стали первой основой развития делопроизводства в России.

К XIV в. стала использоваться точка в конце предложения. На Руси в тот период стали вырабатываться образцы обращений и завершений наиболее распространенных документов, из которых складывались «формулярники» - примеры делопроизводства. В X-XI веках существовали должности «печатников» - хранителей княжеской печати. Дьяки ставили свою подпись под написанными ими документами. С XIV в. устанавливаются стадии написания – чернопись, редакция и беловик, сохранившиеся до наших дней. В XV веке пергамент вытеснила западноевропейская бумага, в XVII веке - отечественная бумага (чернила, гусиные перья, мелкий кварцевый песок). Позднее, с XVI – XVII веков, свитки стали сшивать в специальные книги, что облегчило способы их эксплуатации и архивирования.

Делопроизводство развивалось в управлении территориями. Местной приказной избой управлял воевода (правитель города), который выполнял предписания центральных властей и руководил меньшими воеводами и дьяками, объединенными столами (денежным столом, судным, сыскным и т.д.). В приказной избе хранилась государственная городская печать, денежные суммы, велось делопроизводство.

В современной России хранение документов законодательно закреплено в Федеральном законе Российской Федерации «Об архивном деле в

Российской Федерации» № 125-ФЗ от 22.10.2004 [6]. В истории России места безопасного хранения были центральные храмы и монастыри, в которых велись судебные дела и книги записи торговых операций. Само хранение документа здесь придавало ему юридическую силу. Специалисты в области создания документов и работы с ними были церковные псаломщики и дьяки.

С середины XVII века начинает развиваться нормативная база делопроизводства, появляются первые отдельные законодательные акты о порядке документирования и составления частных актов. Любая страна, имеющая целью создать сильное государство, создаёт государственную систему работы с документами. Ещё указом императрицы Екатерины Великой 14 ноября 1784 г. была создана специальная комиссия для составления общего положения о канцелярском порядке и течении дел.

Важнейшим признаком официального документа является его формуляр.

В документах приказного делопроизводства закладывались будущие реквизиты, которые пока еще не выделялись из текста, например, царские указные грамоты начинались словами: «От царя и великого князя Алексея Михайловича, всея Великой и Малой и Белой России самодержца, князю Ивану Алексеевичу Воротынскому с товарищами...» [4]. Заканчивалась указная грамота датой и местом составления. Челобитные и отписки начинались: «Царю государю и великому князю Михаилу Федоровичу всея Руси бьет челом холоп твой...» При обращении к великому князю служилые люди писались холопами, посадские и крестьяне - сиротами, духовные лица - богомольцами. Использовались традиционные формулы: «вели государь мне дать», «царь-государь смилуйся, пожалуй».

Развивался документооборот. Поступивший документ регистрировали, затем осуществлялась подготовка дела к «докладу», велась переписка, после чего происходило рассмотрение и решение дела, а также оформление документа, содержащего решение. В современной России в двухтысячных годах органы государственной власти руководствуются: постановлением

Правительства РФ от 15 июня 2009 г. № 477” Об утверждении Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти [5].

Делопроизводство в России прошло ряд этапов становления государственное делопроизводство как система начинает складываться с момента образования централизованного Русского государства.

1 этап. Зарождение системы делопроизводства (XI – XV в.).

Период Древнерусского государства – это период постепенного складывания традиций системы делопроизводства, накопления опыта документирования, обработки и хранения документов, обеспечения их сохранности.

2 этап. Приказное делопроизводство (XV – XVII в.).

Период становления и развития государственного делопроизводства принято называть приказным периодом, по названию первых государственных учреждений – приказов.

3 этап. Коллежское делопроизводство (XVIII в.).

Главное отличие коллежского делопроизводства заключалось в том, что его организация регламентировалась законодательством. Период коллежского делопроизводства соотносят с реформами Петра I. Именно он создал российскую бюрократическую систему, определившую современную работу с документами. Петра I по праву можно назвать «отцом русской бюрократии». Данная система получила название коллежской В этот период было введено понятие «архив». Все оконченные дела на протяжении 3-х лет находились в канцелярии, а затем под расписку сдавались в архив. По регламенту учреждалось два архива: один – общий, другой – финансовый. В это время были заведены регистрационные книги-журналы, в которые за весь год кратко записывалось содержание всех дел, решенных в коллегии и четыре регистрационные книги – А, В, С и D. Книги А и В служили для регистрации исходящих документов, С и D – для регистрации входящих. Был установлен порядок пользования печатями.

Реформаторская деятельность оказала большое влияние на состав официальных документов и их формуляр. Появился новый вид документа – протокол. Петр I отменил действие столбцов и заменил их тетрадами. Появились новые реквизиты – регистрационные номера (входящий и исходящий); наименование документа (рапорт, доношение и т. д.). Из текста выделились реквизиты: [адресат](#), подпись, дата составления, регистрационный номер.

4 этап. Министерское делопроизводство (XIX – начало XX в.).

Начало XIX в. ознаменовалось новой реформой [государственного управления](#) и делопроизводства, предпринятая Александром I. Возникла действующая ныне система документооборота, называемая исполнительным делопроизводством. В сфере управления появились министерства, а на смену коллегиальности пришло единоначалие министров.

5 этап. Советский период государственного делопроизводства (1917–1990 гг.).

События 1917 г. изменили систему государственных учреждений в России. Высшим [законодательным органом](#) был Верховный Совет СССР. В 20-е годы развивались системы специальной документации. В послевоенные годы задача развития государственного делопроизводства в связи с восстановлением разрушенного хозяйства отошла на второй план. Наиболее значимым событием было Постановление правительства СССР. Заметную роль в повышении качества подготовки управленческих документов сыграли [государственные стандарты](#). Первым юридически важным документом было Постановление «О мерах по улучшению архивного дела в СССР». Заметным в истории делопроизводства 70-80-х годов стало создание ГОСТов на управленческие документы.

Успех принимаемых решений зависит от состояния и качества информационной деятельности и руководствуется Федеральным законом РФ от 27 июля 2006 г. № 149–ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [1]. Умение грамотно, правильно в соответствии с действующими нормами и правилами оформить необходимый документ,

наряду с глубокими специальными знаниями, владением современной техникой и основами делового общения, является важной составляющей профессиональной подготовки, компетенции специалиста и руководителя.

Список использованной литературы:

1. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 149–ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // СЗ РФ. – 2006. – № 31. – 31 июля. (Ч. 1). – Ст. 3448.
2. Федеральный закон Российской Федерации «Об архивном деле в Российской Федерации» № 125-ФЗ от 22.10.2004.
3. Постановление Правительства РФ от 15 июня 2009 г. № 477 «Об утверждении Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти».
4. Данилевский И.Н., Добровольский Д.А., Казаков Р.Б. - Источниковедение: учебное пособие. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2017. Замыцкова, О.И., Басаков, М.И. Делопроеизводство [Документационное обеспечение управления]: учебник. – 8-е изд. / О.И. Замыцкова, М.И. Басаков. – Ростов н/Д.: Феникс, 2018.
5. Ленкевич, Л. А. Делопроеизводство: Учебник / Л.А. Ленкевич – М.: Академия, 2018.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Рахимов Бахтиёр Рахимкулович, магистрант 2 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН»

Научный руководитель Гаврилова Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук ОАНО ВО «ИОТГН»

Аннотация. Вопрос формирования и рационального использования кадрового резерва на государственной службе стоит сейчас особенно остро и злободневно. Серьезные изменения, происходящие в политической, экономической, социальной сферах нашего общества, требуют перемен в кадровой деятельности в системе государственной службы. Создание новой модели государственного управления требует обновления управленческих кадров. Это можно осуществить при наличии профессионального кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровый резерв, кадровая служба, государственный служащий, кадровые технологии.

Рассматривая структуру и штаты кадровой службы государственного учреждения, необходимо отметить, что они формируются дифференцированно, исходя из целей и задач, стоящих перед ними, а также его структурных и технологических особенностей, объема полномочий, и конечно же численности персонала, сложности и объема выполняемых ими работ.

Основными элементами структуры кадровой службы выступают отдельные должности, подразделения кадровых служб, отношения между которыми поддерживаются благодаря вертикальным и горизонтальным связям. При этом, достаточно правильным считается подход, при котором все

структуры кадровых служб формируются на основе общих принципов построения и проектирования самой компании. Важнейшими из них являются принципы научности, иерархичности и специализации, а также простоты, прогрессивности, автономности и многоаспектности.

Поэтому формирование кадрового резерва выступает неотъемлемой частью механизма по реализации кадровой политики и, следовательно, одной из важных кадровых технологий управления персоналом. Важно подчеркнуть, что наличие подготовленного кадрового резерва является неперенным условием рационального использования всего кадрового потенциала, а также стабильного и профессионального функционирования государственной и муниципальной службы.⁹

Соответственно, кадровый резерв является специально сформированной на основе установленных критериев группа перспективных служащих (работников), обладающих необходимыми для выдвижения качествами. К этим качествам, в обязательном порядке относят профессиональные, деловые и морально-психологические качества, которые положительно проявляют себя на занимаемых должностях, которые прошли необходимую подготовку и предназначенные для замещения очередных должностей.

Именно работа с кадровым резервом, как и ряд других технологий деятельности, выступают комплексными и в целом базируются на основе:

- достаточно четкого расчета потребности в персонале;
- глубокого анализа кадрового потенциала;
- детального анализа кадровой ситуации в регионе (компании);
- четкого плана по пересмотру организационной структуры (организационное проектирование) компании;

⁹ Коновалов О. Ф. Правовое и кадровое обеспечение деятельности Федеральной миграционной службы. – М.: Академия, 2018. – с.21.

- объективной оценки кандидатов при приеме на работу, диагностики персонала;
- аттестации и оценки труда.

Таким образом, основной целью формирования кадрового резерва является создание непосредственно подготовленного к управлению в новых условиях состава государственных и муниципальных служащих. Существенным моментом выступает обеспечение непрерывности и преемственности государственного управления, его совершенствование на основе качественного отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных не только профессионально, но и рационально и результативно реализовать задачи и функции соответствующего органа государственной власти.

Необходимо помнить, что формирование каждого кадрового резерва осуществляется на основе следующих принципов:

- Во-первых, актуальности резерва, который учитывает потребность в замещении должностей. Эта потребность должна быть реальной;
- Во-вторых, соответствия кандидата характеру должности и типу резерва. Это определяет требования к квалификации кандидата при работе в определенной должности;
- В-третьих, перспективности кандидата. Данный принцип учитывает ориентацию на профессиональный рост, требования к образованию, возрастной ценз, стаж работы в должности и конечно же динамичность карьеры в целом, состояние здоровья.

При формировании кадрового резерва, также необходимо учитывать лояльность персонала. Формирование лояльного персонала это одно из важнейших направлений деятельности всего кадрового менеджмента. Именно лояльность, как правило, рассматривается как желательный сопутствующий результат при проведении прочих кадровых мероприятий.

Важно отметить, что формированием и непосредственным использованием кадрового резерва должны заниматься руководители и

кадровые службы органов государственной власти с использованием годовых и 3 - 5-летних перспективных планов работы.

При этом, подчеркнем, что основными этапами по формированию кадрового резерва государственной службы являются отбор кандидатов в состав резерва. При этом необходимо изучение их состава и согласование с руководителями. Существенным моментом является определение сроков, форм и методов его подготовки. Отметим, что кадровый резерв должен формироваться:

- Во-первых, из числа наиболее перспективных государственных и муниципальных служащих;
- Во-вторых, из числа наиболее подготовленных в профессиональном отношении выпускников учебных заведений.

Целесообразно подчеркнуть, что несмотря на различные источники формирования и использования кадрового резерва, основные требования к его подбору должны быть, в целом, едины. Среди них выделим:

- Достаточно высокий уровень профессионализма;
- Наличие прогрессивных взглядов и личностные характеристики;
- Наличие четко выраженных признаков социально-психологической зрелости.

К сказанному выше, необходимо добавить, что деловая активность всего рабочего коллектива, выступает совокупностью индивидуальных активностей сотрудников (работников) и прямо зависит от проявления активности каждым сотрудником (работником). Активность каждого сотрудника (работника) зависит непосредственно от его карьерных устремлений и от поставленных перед ним деловых целей и задач.

Таким образом, повлиять на деловую активность сотрудника (работника) можно путем применения всех инструментов материальной и нематериальной мотивации. Именно при внедрении того или иного мотивационного инструмента, прежде всего, необходимо четко осознавать, достижению какой цели он будет способствовать.

Современная практика отмечает, что форм нематериальной мотивации множество. Но все они отличаются именно нацеленностью на максимально индивидуализированный подход к людям. Следовательно, именно, неденежное стимулирование должно, в полной мере, привести к тому, чтобы все сотрудники двигались в одном направлении.

Для большинства сотрудников (работников), достигших в своем деле определенного мастерства, значительную ценность начинают приобретать карьерный рост, самостоятельность в принятии решений, ответственность и постоянное развитие.

Чтобы результативнее влиять на профессиональный состав и активность персонала компании необходимо использовать специальные технологии, применение которых позволяет решать именно задачи кадрового обеспечения. Именно поэтому, данные технологии в научной литературе принято называть кадровыми.

Кадровая технология выступает как средство управления количественными и качественными характеристиками персонала. Именно она обеспечивает достижение целей самой компании, ее результативное функционирование. Содержание же кадровых технологий представляет собой всю совокупность последовательно производимых действий, приемов и операций. Именно эти технологии позволяют либо получить информацию о возможностях человека, либо сформировать требуемые для компании, либо изменять условия непосредственно их реализации.¹⁰

Поэтому, рассматриваемые кадровые технологии, применяемые в управлении персоналом, можно условно разделить на три большие независимые группы.

¹⁰ Гневко В.А. Проблемы кадрового обеспечения местного самоуправления: повышение квалификации муниципальных служащих. – М.: Прогресс, 2019. –с.85.

К первой группе следует отнести технологии, которые обеспечивают получение всесторонней достоверной, объективной персональной информации о человеке. Это, прежде всего те методы оценки, которые в совокупности и составляют содержание самой технологии оценки (аттестация и квалификационный экзамен).

Вторую группу кадровых технологий составляют только те, которые обеспечивают требуемые для данной компании, как текущие, так и перспективные, а также количественные и качественные характеристики персонала. В эту группу входят технологии отбора персонала, формирования резерва, а также кадрового планирования и профессионального развития.

К третьей группе можно отнести кадровые технологии, которые дают возможность получить достаточно высокие результаты деятельности каждого специалиста. Эти технологии будут включать и синергетический результат от согласованных действий самого персонала. Данные технологии включают подбор персонала, его ротация, а также управление карьерой сотрудника (работника).

Важно отметить, что многие положения об используемых кадровых технологиях для государственных компаний и унитарных предприятий разрабатываются непосредственно федеральными министерствами и вводятся постановлением Правительства РФ. Следует также отметить, что как в государственной и муниципальной службе, так и на предприятиях негосударственной формы собственности не все используемые кадровые технологии в равной мере нормативно обеспечены. К сожалению, в настоящее время практически не имеют нормативных документов такие кадровые технологии, как управление карьерой, ротация кадров, проведение государственных квалификационных экзаменов и некоторые другие.

Именно под системой служебно-профессионального продвижения в большей степени понимается совокупность всех средств и методов должностного продвижения персонала. Поэтому формирование системы служебно-профессионального продвижения руководителей способствует

непосредственному повышению степени удовлетворенности работой в целом, а также мотивации и стимулирования именно производительности труда, а также снижению издержек на найм, оценку, подбор и расстановку персонала. Особая роль здесь отводится текучести управленческих кадров. Все это в целом способствует развитию профессионального опыта государственного учреждения. Все это содействует повышению его гибкости, адаптивности в современных условиях, наравне с растущей сложностью в содержании и разделении труда.

Целесообразно подчеркнуть, что процесс повышения квалификации во многом обладает значительным потенциалом в системе профессионального продвижения служащих государственных учреждений. Этот процесс предусматривает проектирование отдельной специальной модели. Сама система профессионального продвижения будет результативна лишь в том случае, если она будет тесно связана с наиболее важными направлениями работы по управлению персоналом в этой области. Большое значение приобретает работа с резервом для выдвижения на руководящие должности, а также программами непосредственного развития персонала. При этом нельзя не учитывать аттестацию и стажировку персонала, ротацию и самоподготовку персонала.

Среди всех кадровых технологий одной из важнейших является непосредственно отбор персонала. Именно в этом заключается комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств (не только личностных) персонала требованиям самого вида деятельности или должности в компании.

Раскрывая данный вопрос, следует различать отбор персонала при поступлении на службу и отбор персонала, многократно проводимый в период нахождения сотрудника (работника) на государственной службе.

Именно при отборе сотрудника (работника) на службу происходит идентификация непосредственно его характеристик с требованиями,

выдвигаемыми как компанией в целом, так и конкретной должностью, включающей предметную область.

Поэтому, в процессе отбора персонала на работу решаются все задачи по комплектованию должностей, исходя из наиболее общих требований непосредственно к человеку как носителю определенных социальных качеств. Все критерии по отбору в государственные учреждения имеют наиболее общий характер и, поэтому, представлены в законодательстве. Именно отбор в период прохождения службы выступает в роли пролонгированного отбора. Он проводится в процессе профессионального развития и изменения именно должностного статуса служащего. При этом отбор существует и при решении задач по сокращению персонала в компании, при переводе сотрудника (работника) из одного структурного подразделения в другое, а также при увольнении. Отбор, в этом случае, заключается в создании необходимого резерва всех кандидатов на все должности и специальности.

Важно отметить, что систематические, надежные и действенные методы отбора требуют больших существенных материальных затрат. Поэтому, научный подход к подбору кадров персонала предполагает, прежде всего, разработку именно требований к той или иной деятельности.

Все работники служб по управлению персоналом обычно анализируют результативность методов отбора, с помощью, так называемого коэффициента отбора:

$$K_{\text{отб.}} = O / Ж,$$

Где $K_{\text{отб.}}$ - коэффициент отбора,

О - число отобранных,

Ж - число желающих, из которого осуществляется отбор.¹¹

¹¹ Понеделков А.В. Государственное и муниципальное управление: ученые записки. - СПб.: Питер, 2019. - С.50.

Низкий показатель данного коэффициента означает, что компания может быть более разборчивой при проведении отбора.

Следует отметить, что типичный процесс по принятию решения по отбору персонала содержит семь ступеней. Они включают:

- 1) проведение предварительной отборочной беседы с сотрудником (работником);
- 2) четкое заполнение бланка заявления и автобиографической анкеты претендента;
- 3) объективная беседа с претендентом по найму;
- 4) реальное тестирование претендента;
- 5) фактическая проверка рекомендаций и послужного списка сотрудника (работника);
- 6) проведение, по необходимости, медицинского осмотра;
- 7) объективное принятие решения.

А вот технологически процесс найма персонала подразделяется на четыре этапа, включающие:

- 1) четкое описание требований к кандидату;
- 2) широкий поиск;
- 3) глубокий анализ при отборе;
- 4) реальный выход непосредственно человека на работу.

После выхода сотрудника (работника) на работу начинается сам процесс адаптации. Поэтому трудовую адаптацию можно рассматривать, как приспособление или привыкание сотрудника (работника) к требованиям данной профессии. Адаптация также включает усвоение сотрудником (работником) производственно-технических и социальных норм поведения в данной компании, необходимых для выполнения им трудовых функций.

Именно поэтому в процессе трудовой адаптации прослеживаются следующие стадии:

Во-первых, это ознакомление. Данная стадия включает получение информации о новой ситуации, критериях оценки деятельности сотрудника (работника), нормах его поведения.

Во-вторых, это приспособление. На данной стадии происходит усвоение существующих норм сотрудником (работником), основных ценностей компании при одновременном сохранении большинства собственных установок.

В-третьих, это ассимиляция. Данная стадия включает полное приспособление сотрудника (работника) к группе.

В-четвертых, это конечно же идентификация. На данной стадии возможно отождествление целей служащего с целями организации. По характеру идентификации обычно различают безразличных, частично идентифицированных и полностью идентифицированных сотрудников (работников). При этом, важно отметить, что «костяк» компании, ее ядро, составляют полностью идентифицированные сотрудники (работники).

Существенные трудности при адаптации или ее нарушении принято называть дезадаптацией. Поэтому, к следствиям дезадаптации относят деструктивные конфликты, возникающие в компании, безразличие сотрудника (работника) к выполняемой работе, а также уход из подразделения или компании.

Обычно результаты адаптации оцениваются по количественным и качественным показателям труда сотрудника (работника). Достаточно существенным моментом здесь является отношение работника (сотрудника) к самой компании, которое проявляется в его ориентации на перемену или сохранение своего места работы, а также профессии, должности и возможности повышение квалификации.

Таким образом кадровый резерв любого государственного учреждения выступает как специально сформированная на основе реально установленных критериев группа достаточно перспективных служащих, которые обладают профессиональными, деловыми и морально-психологическими качествами. А

вот инструментом воздействия на кадровый резерв выступают кадровые технологии.

Список использованной литературы:

1. Гневко В.А. Проблемы кадрового обеспечения местного самоуправления: повышение квалификации муниципальных служащих. – М.: Прогресс, 2019. – 485 с.
2. Коновалов О. Ф. Правовое и кадровое обеспечение деятельности Федеральной миграционной службы. – М.: Академия, 2018. – 218 с.
3. Понеделков А.В. Государственное и муниципальное управление: ученые записки. – СПб.: Питер, 2019. – 159 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Савельев Александр Александрович, магистрант 2 курса факультета ГМУ
ОАНО ВО «ИОТГН»

Научный руководитель Гаврилова Татьяна Викторовна, кандидат
экономических наук ОАНО ВО «ИОТГН»

Аннотация. Важнейшим резервом повышения эффективности всего общественного производства является повышение качества принимаемых решений, которое достигается путем совершенствования процесса принятия решений. Важность процесса принятия решений была осознана человечеством одновременно с началом его сознательной коллективной деятельности. Поэтому вслед за возникновением и развитием теории управления возникла и развивалась теория принятия решений.

Ключевые слова: управление, управленческое решение.

В каждой организации осуществляется разработка управленческих решений. И в каждой организации практика разработки и принятия управленческих решений имеет свои особенности, определяемые характером и спецификой ее деятельности, ее организационной структурой, действующей системой коммуникаций, внутренней культурой.

Рассматривая сущность методов принятия управленческих решений, их можно разбить на следующие группы:

1. Методы разработки управленческих решений.
2. Методы оценки альтернатив управленческих решений.

3. Методы анализа управленческих решений.

Разработка и принятие управленческого решения обычно осуществляется на основе осознанного логического мышления с использованием широкого спектра различного инструментария и специальных средств. К примеру, математическое моделирование и расчет альтернативных вариантов решений могут быть подкреплены действиями, основанными на подсознании (интуиции), а также возможно соединение (симбиоз) логического мышления и интуитивного.

В теории и практике разработки и принятия управленческих решений выбор метода принятия управленческого решения зависит от степени сочетания интуитивного и логического мышления.

Исходя из вышеизложенного, при разработке и принятии управленческих решений выделяют три методологических подхода: 1) интуитивный подход, 2) подход, основанный на суждениях, 3) рациональный подход.

1. Интуитивный подход предполагает выбор одного из альтернативных вариантов решения исключительно на основе ощущения менеджера, принимающего решения, что именно этот выбор единственно правильный. При таком подходе менеджер, принимающий решение, не занимается сознательной аналитической работой, не проводит анализ вариантов и оценку возможных результатов внедрения того или иного решения. Как правило, полагаясь на интуитивный подход, менеджер, принимающий решение, не осознает полностью сложившейся ситуации, он просто делает бессознательный выбор. В этом проявляется непосредственное познание истины, без логического анализа, обоснования и применения умозаключений, основанных на предшествующем опыте.

В современном менеджменте при решении сложных нетривиальных задач широко применяются методы, в основу которых положен интуитивный подход, например, такие как мозговой штурм. Применение методов принятия

решений, основанных на интуитивном подходе, целесообразно при решении задач прогнозирования, разработке долгосрочных стратегий в различных областях предпринимательской деятельности либо при выработке рекомендаций по сложным, слабо структурированным проблемным ситуациям.

Применение методов, основанных на интуитивном подходе, целесообразно при решении следующих типов проблемных ситуаций:

- проблемные ситуации, для которых характерен крайне высокий уровень неопределенности;
- слабая структурированность проблемной ситуации, крайне ограниченный интервал времени для принятия решения;
- уникальность проблемной ситуации и отсутствие даже минимального опыта решения подобных проблем;
- наличие для одной проблемной ситуации нескольких вариантов решений, равнозначно аргументированных;
- разрешение проблемной ситуации предполагает принятие личного решения.

Перечисленные проблемы предопределяют применение интуитивного подхода к принятию управленческих решений, характерного преимущественно для верхнего уровня менеджмента предпринимательской структуры. В качестве достоинств интуитивного подхода к принятию управленческих решений можно отметить его простоту, оперативность и дешевизну, однако, имеет место и довольно существенный недостаток данного подхода – это слабая обоснованность принимаемых решений и, соответственно, их низкое качество и нерациональность.

Повышение рациональности (эффективности) принятия управленческих решений с использованием методов, основанных на интуитивном подходе,

возможно при условии развития интуиции менеджера, принимающего решения, за счет применения и интеграции методов и достижений различных наук – психологии, медицины, кибернетики и др.

В рамках интуитивного подхода можно выделить группу креативных методов выработки и принятия управленческих решений, основанных на творческом мышлении. Авторы книги «Раскрепощенный менеджер» М. Вудкок и Д. Френсис¹² выделяют пять этапов творческого решения проблем:

1. Изучение проблемы.
2. Разработка идей.
3. Отсев примененных идей.
4. Планирование нововведений.
5. Обратная связь и анализ.

На каждом из этапов выполняется определенный набор процедур.

На этапе подготовки проводится сбор необходимой фактической информации, позволяющей рассмотреть проблему с различных сторон.

Этап мыслительных усилий предполагает непосредственно творческое или дивергентное мышление, в результате которого находится решение существующей проблемы, либо наступает фрустрация.

На этапе инкубации проблема не находит своего решения, однако, она остается в подсознании менеджера в то время, как он занят повседневными обязанностями.

Озарение означает «вспышку» идеи, дающей возможность найти решение существующей проблемы.

¹² Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 2018. - с.320

Заключительный этап – оценка, предполагает анализ всех возникших идей, полученных на предыдущих этапах.

Этапы подготовки и оценки требуют аналитического мышления, а мыслительные усилия, инкубация и озарение требуют подключения свободы творчества и раскованности.

Залогом успешного творческого мышления является осознанное и целенаправленное разделение процессов производства идей и их оценки.

Наиболее популярным и распространенным методом творческого мышления является метод «мозговой штурм».

Еще один из распространенных и активно используемых методов творческого мышления менеджеров при разработке и принятии управленческих решений является метод «разложение на части», который предполагает составление перечня основных характеристик идеи и рассмотрение каждой из них с целью улучшения.

Также широко распространенным методом творческого мышления является метод, получивший название «принудительные взаимосвязи», когда к выбранным идеям применяется вопрос: «Сколько возможно иметь различных их комбинаций для получения нового объекта или идеи?». Этот метод используется, например, при разработке новых моделей.

Также необходимо отметить метод «морфологический анализ», при котором все переменные заносятся в матрицу и осуществляются их различные комбинации.

2. Подход, основанный на суждении, предполагает использование в ходе принятия решения имеющегося положительного опыта при выборе и реализации альтернативных вариантов решений в схожих проблемных ситуациях. Подразумевается, что существует положительный опыт разрешения схожих прецедентов, которым можно воспользоваться для

нахождения рационального (эффективного) решения в конкретной ситуации, в результате чего можно ожидать получение аналогичных результатов.

Применение подхода, основанного на суждении, целесообразно в случае неоднократно повторяющихся типичных ситуаций, которые возникают в деятельности менеджеров среднего звена. Подобные проблемные ситуации можно систематизировать и определить, как стандартные, для разрешения которых целесообразно разработать соответствующие программы, снижающие вероятность ошибок и сокращающие время на выработку и принятие решения.

Данный подход нерационально применять в случае уникальных или крайне сложных проблемных ситуаций, когда менеджер, принимающий решения, не обладает предыдущим опытом разрешения подобных проблем, который позволил бы обосновать принимаемые решения.

В качестве недостатка подхода, основанного на суждении, отметим, что постоянное его применение может повлечь развитие чрезмерной стандартизованности мышления менеджера в принятии ограниченного круга решений, что влечет к упущению новых более эффективных альтернатив, ограничению видения и освоения новых перспективных областей предпринимательской деятельности.

3. Рациональный подход при принятии решений основывается на выработке оптимального варианта решения посредством реализации определенного набора аналитических процедур.

В зависимости от специфики проблемных ситуаций в теории и практике принятия управленческих решений существуют различные методы их принятия с использованием рационального подхода.

При рациональном подходе к решению проблемной ситуации применяется конкретная систематизированная совокупность этапов, процедур и определенная последовательность их применения.

Группой ученых во главе с М.Х. Месконом¹³ предлагается следующая последовательность этапов:

1. Диагностирование проблемной ситуации.
2. Формулировка набора критериев и ограничений.
3. Разработка альтернативных вариантов решений.
4. Оценка альтернатив.
5. Окончательный выбор решения.

Диагностирование проблемной ситуации начинается с осознания и установления существующих отклонений, затруднений или ограничений в достижении поставленных целей. Осознание и установление отклонений и недостатков в предпринимательской деятельности, с одной стороны, позволяет описать проблемную ситуацию в самом общем виде, а с другой стороны, способствует выявлению и установлению причин, препятствующих повышению или снижающих эффективность (рациональность) предпринимательской деятельности.

Осознание существования проблемной ситуации требует выявления причин ее возникновения, для этого необходимо провести сбор и анализ внутренней и внешней релевантной информации, относящейся непосредственно к возникшей проблеме. Анализ причин возникновения проблемы позволяет понять ее сущность, провести детальное описание и представить четкую формулировку.

¹³ Мескон М.Х. Основы менеджмента; пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Дело, 1998. – 800 с.

На следующем этапе разработки набора критериев и формулировки ограничений, в первую очередь, необходимо выявить ограничения, носящие разносторонний характер. Некоторые из ограничений находятся внутри предпринимательской структуры, другие – оказывают влияние из внешней среды. Таким образом, требуется оценка внутренней и внешней среды предпринимательской деятельности на предмет выявления существующих ограничений. Что касается набора критериев, то под ними подразумевается совокупность стандартов, позволяющих провести оценку альтернативных вариантов решений в целях выбора окончательного варианта решения.

Разработка альтернативных вариантов решений проблемной ситуации является одним из существенных этапов процесса принятия решений. На данном этапе необходимо выявить все возможные способы устранения существующих отклонений и недостатков в предпринимательской деятельности для нейтрализации проблемной ситуации. Достижению поставленных целей предпринимательской деятельности, как правило, препятствует множество сдерживающих и ограничивающих факторов, таких как недостаточная квалификация и профессионализм менеджера, принимающего решения, нехватка опыта, жесткие временные рамки, ограниченность ресурсов для принятия и реализации решения и пр. В связи с этим в практике принятия управленческих решений на основе рационального подхода зачастую вместо поиска всех альтернативных вариантов решений, генерируют альтернативные варианты решения проблемы до появления одного или нескольких решений, оптимально удовлетворяющих некоторому минимальному стандарту, включающему набор факторов, требующих обязательного устранения или нейтрализации. Из разработанной совокупности альтернативных вариантов проводится выбор единственно верного решения, устраняющего проблемную ситуацию.

Исходя из вышесказанного, в практике менеджмента предпринимательской деятельности следует максимально расширить спектр альтернативных

вариантов решений, для того чтобы обеспечить возможность осуществления более рационального и эффективного выбора обоснованного решения.

После того, как сформирован набор альтернативных вариантов решения проблемной ситуации, осуществляется их оценка на предмет выявления достоинств и недостатков каждого из вариантов, а также прогнозирование ожидаемых результатов реализации и возможные последствия. Необходимо отметить, что каждый из альтернативных вариантов имеет как положительные, так и отрицательные аспекты. Сравнительное сопоставление всех возможных вариантов, как правило, невыполнимо, с этой точки зрения, большинство управленческих решений принимаются на основе нахождения компромиссного варианта, отвечающего глобальному критерию выбора окончательной альтернативы, сформированному на основе частных критериев с учетом совокупности допущений. Частные критерии взаимосвязаны с параметрами альтернатив, имеющими различные единицы измерения как качественные, так и количественные. Сопоставление и анализ таких элементов требует сбора дополнительной информации для формирования глобального критерия оценки, в качестве которой и выступают вышеупомянутые допущения.

Заключительным этапом процесса принятия решений при рациональном (эффективном) подходе является выбор одного варианта из множества альтернатив. Если предыдущие этапы методики были правильно выполнены, т.е. проблемная ситуация определена и детально описана, выявлена вся совокупность факторов и ограничений, проработаны все возможные альтернативные варианты решения проблемной ситуации и проведена их оценка и прогнозирование возможных результатов их внедрения, то выбор осуществляется достаточно просто – выбирается альтернативный вариант с совокупностью наиболее благоприятных последствий.

Однако на практике существует множество причин, препятствующих оптимальному решению проблемной ситуации. В таких случаях альтернатива выбирается на основе интуиции, суждения и опыта.

Рациональный подход к принятию решений предполагает решение задач поиска, анализа, классификации, систематизации, упорядочения и выбора, для чего могут использоваться различные математические методы и модели с целью оптимизации ожидаемых результатов. Кроме того, для повышения эффективности (результативности) процесса разработки и принятия управленческих решений могут привлекаться эксперты.

В ходе принятия управленческого решения, для обеспечения его рациональности (эффективности), необходимо учитывать такие факторы, как личностные оценки менеджера, принимающего решения, среду принятия решений, ограничения информационного характера, социально-психологические и поведенческие ограничения и пр. В зависимости от специфики и сложности проблемной ситуации рассчитываются ресурсные потребности для решения проблемы и реализации того или иного варианта решения.

Рациональный подход к принятию решений сравнительно трудоемок и требует определенных затрат различных ресурсов. Тем не менее, именно он обеспечивает наиболее высокую вероятность принятия обоснованных решений в сравнении с интуитивным подходом или подходом, основанном на суждении.

Методы принятия решений, основанные на научно-практическом или рациональном подходе, предполагают выбор оптимального решения на основе сбора, обработки и анализа значительного объема информации, помогающей принять обоснованные управленческие решения. В связи с этим рациональный подход требует применения прогрессивных технических

средств и прежде всего электронно-вычислительной техники и математического аппарата.

В зависимости от типа математических функций, положенных в основу при экономико-математическом моделировании альтернативных вариантов решения существующей проблемы, различают следующие методы:

- линейное моделирование – используются линейные зависимости;
- динамическое программирование – позволяет вводить дополнительные переменные в процессе решения управленческих задач;
- вероятностные и статистические модели – реализуются в методах теории массового обслуживания;
- теория игр – моделирование таких ситуаций, принятие решения в которых должно учитывать несовпадение интересов различных подразделений;
- имитационные модели – позволяют экспериментально проверить реализацию решений, изменить исходные предпосылки, уточнить требования к ним.

Методы оценки альтернатив предполагают решение одной сложной задачи – обобщение множества разнородных оценок по различным критериям в одну оценку эффективности (результативности) альтернативы. Различные методы принятия решения при многокритериальных оценках альтернативных вариантов управленческих решений отличаются способами перехода к единой оценке оптимальности альтернатив.

Можно выделить следующие группы методов оценки и выбора альтернативных вариантов управленческих решений:

1. Группа прямых методов, в которых заранее известна зависимость общей эффективности (результативности) того или иного варианта управленческого решения от каждой из оценок по различным критериям.

2. Зачастую используется метод взвешенной суммы оценок критериев, по которому определяется удельный вес того или иного критерия, умножаемый на оценки по критериям.

3. Метод дерева решений предполагает просмотр всех возможных альтернативных вариантов решений для выбора единственно верного. Для каждого из возможных вариантов решений рассчитывается вероятность их реализации, умножаемая на денежную ценность решения.

4. Методы компенсации заключаются в выявлении и обозначении достоинств и недостатков каждого из альтернативных вариантов решения проблемной ситуации, выписывая и попарно вычеркивая достоинства и недостатки каждого из вариантов решений, в итоге изучают и оценивают оставшиеся варианты.

5. Методы порогов несравнимости формируют специальные правила сопоставления двух альтернативных вариантов решения, при котором одна из альтернатив считается лучше другой. Заданное правило делит альтернативные варианты решения проблемной ситуации на пары сравнимые либо несравнимые. Изменение отношения сравнимости позволяет получить различное число пар сравниваемых альтернатив.

В соответствии с аксиоматическими методами определяется ряд свойств, которым должна удовлетворять зависимость общей эффективности (результативности) альтернативного варианта принятия управленческого решения от оценок по отдельным критериям. Проверка этих аксиом осуществляется посредством получения информации от менеджера, принимающего решения, в соответствии с которой делается вывод о той или иной форме зависимости.

Когда модель проблемы частично определена, применяются человеко-машинные методы. Применение ЭВМ позволяет определить желаемые соотношения между критериями.

Рассмотренные выше пять основных методов оценки альтернативных вариантов решения проблемной ситуации, охватывают большинство известных сегодня методов принятия управленческих решений.

Анализ управленческих решений является важным этапом процесса принятия решений, который можно осуществлять разными методами. Наиболее распространенным является экономический анализ, представляющий собой один из методов, при помощи которого возможно провести оценку оптимальности управленческих решений на всех стадиях иерархической лестницы.

Метод экономического анализа широко освещен и детально описан в современной экономической литературе. Экономический анализ интегрирует в себе приемы из различных дисциплин, некоторые приемы экономического анализа разработаны в теории анализа, другие заимствованы из математики, статистики, управления, бухгалтерского учета. Менеджеру, принимающему решения, необходимо из всего многообразия приемов экономического анализа выбрать наиболее подходящий прием в зависимости от конкретной сложившейся ситуации.

Прием детализации – также один из используемых методов в теории принятия решений, предполагающий расчленение исследуемого объекта на более мелкие части.

Прием выделения «узких» мест и ведущих звеньев заключается в выявлении диспропорции и их устранении.

Прием группировок используется для оценки взаимосвязи и взаимозависимости объектов, оценки их совокупности, выявления закономерностей и тенденций изменения их состояния, которые осуществляются по одному или нескольким признакам.

Балансовый прием – это метод, позволяющий оценить влияние на результативный показатель аддитивно связанных с ним факторов.

Цепные подстановки – прием, используемый для оценки влияния частных факторов на обобщающие в тех случаях, когда связь между ними мультипликативная, функциональная. Этот прием очень популярен в аналитической практике.

Индексный метод основан на применении индексов, характеризующих с помощью относительных величин изменение показателей.

Таким образом, принятие управленческих решений – одна из наиболее ответственных функций руководителя. Управленческое решение – это выбор, который должно сделать ответственное лицо, чтобы обеспечить выполнение задач, возложенных на него служебными обязанностями.

Список использованной литературы:

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. - Москва: Дело, 2018. - с.320
2. Егоршин А. П., Основы менеджмента: учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Инфра-М, 2017. - 320 с.
3. Зуб А.Т. Принятие управленческих решений. Теория и практика / А.Т. Зуб. – М.: Инфра-М, 2020. – 400 с.
4. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений. – М.: Дело, 2018. – 387с.
5. Мескон М.Х. Основы менеджмента; пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Дело, 1998. – 800 с.

УПРАВЛЕНИЕ ИМИДЖЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ

Сучкова Ольга Владимировна, магистрант 1 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН»

Научный руководитель: Хачатурян М.В., доктор исторических наук, профессор ОАНО ВО «ИОТГН»

Аннотация. Интернет занимает большую часть свободного времени каждого человека и в настоящее время выступает как современный канал для формирования положительного имиджа, как обычного человека, так и госслужащего. В данной статье рассмотрены инструменты управления и создания положительного имиджа для государственного служащего.

Ключевые слова: государственный служащий, управление имиджем, интернет, PR, средства массовой информации, репутация.

Позитивный имидж крайне важен для государственного служащего, так как он определяет степень доверия и признания работы государственного служащего обществом, является критерием оценки эффективности проводимых государственных программ и преобразований. Соответствие действий органов власти ожиданиям и требованиям как конкретных групп населения, так и всего общества, оценивается через имидж того или иного государственного органа. Следствием этого является определенное поведение граждан по отношению к власти и ее представителям, к проводимым

государственным программам и степень поддержки обществом деятельности государственных органов.

Тема на сегодняшний день является актуальной, так как именно эффективное использование PR-технологий в формировании имиджа госслужащего может стать инструментом продвижения образа госслужащего, как внутри страны, так и на мировой арене. Образ государства тесно связан с представлением общества о политических и социальных институтах России: исполнительных и законодательных органах власти, службы, полиции.

Важным элементом разработки комплекса PR-технологий в формировании имиджа госслужащего является использование инновационных технологических разработок в средствах подачи информации.

Так в современных условиях экономики России одним из последних изменений в области ведения экономической деятельности (организационная инновация) можно считать появление и развитие сети интернет, при которой открылись новые возможности распространения информации.

Именно интернет является базой для формирования новых каналов распространения информации для реализации PR-технологий, расширения сбыта услуг и повышения престижа работы института государственной власти.

Основными движущими факторами, которые в большей степени, на сегодняшний день влияют на формирование имиджа государственных служащих и сознание человека, являются интернет – технологии и СМИ.

Несомненно, в условиях информационного общества интернет-технологии играют крайне важную роль в формировании имиджа. Сегодня пользователями интернет технологий являются более 4 миллиардов человек по всей планете. В интернете можно не только получать информацию, но и купить товары, не выходя из дома, общаться с людьми со всего мира и даже получить высшее образование.

Интернет также является средством мониторинга общественного мнения, потребительских предпочтений, благодаря различным социальным

опросам, проводимым в интернет - пространстве. Поэтому, несомненно, формирование положительного имиджа зависит и от того, насколько развиты интернет-технологии в регионе, насколько разумно пользуется ими правительство для формирования положительного имиджа государственных служащих.

Пользуясь всеми преимуществами и учитывая возможные коммуникационные вызовы можно активно формировать положительный имидж в глобальной сети Интернет.

Для того чтобы начать сформировывать имидж необходимо определиться с каналами взаимодействия аудитории и государственного служащего.

Есть разница между федеральным и региональным государственными служащими. Во-первых, это масштаб личности, а соответственно команда помощников и охват аудитории. Государственный деятель федерального масштаба сможет позволить себе иметь страницы или каналы на различных интернет - ресурсах, так как позволяет себе команда, а также поток информации, который многообразен и этот поток можно перенаправить в различные каналы.

Именно поэтому для регионального государственного деятеля, следует не гнаться за темпом федеральных представителей, а выделить несколько каналов коммуникации.

Для того чтобы это сделать, необходимо проанализировать интернет - ресурсы, демографию населения региона, активность населения в интернет-пространстве. Например, 47% населения представляют собой женщин и мужчин от 45 до 75 лет, 33% от 18 79 до 44 лет и 20% от 0 до 17 лет. Даже если не брать во внимание психологические, социальные и другие характеристики, можно предположить, что наибольшая группа в возрасте от 45 до 75 лет сидит в Одноклассниках.

Так же немаловажно определить на какую часть населения необходимо влияние. Именно поэтому первый шаг – это массивный анализ данных.

Необходимо представлять, что мы хотим донести до населения, как это сделать интересно и какой образ мы хотим выстроить.

Второй шаг. Это создание страниц на выбранных ресурсах. Для федеральных государственных деятелей три пять страниц на различных ресурсах. Для регионального достаточно будет две три страницы.

Третий шаг. Первостепенной задачей является заполнение профиля. С первого взгляда может показаться, что заполнение профиля маловажен, и следует ограничиться датой рождения и местом жительства, однако это делает страницу не безликой. Нет необходимости заполнять каждый пункт и расписывать все подробно, однако если будет информация о любимой музыке, жизненной позиции и об образовании, особенно если оно соответствует деятельности. Эти пункты немного, но раскрывают человека как личность и делают его ближе к аудитории.

При анализе страниц государственных деятелей акцентировалось внимание на главных фотографиях. В данном случае это важная составляющая страницы. Иногда по фотографии можно определить, что из себя представляет человек или хочет представлять. Стандартная фотография государственного служащего, это человек в пол оборота с флагом на заднем плане. На наш взгляд это немного обыденно и шаблонно. Интересно, когда фотография сочетает в себе динамику и профессионализм. Обычно в таких изображениях прослеживается характер обладателя страницы, его работа и развитие.

В основном существует два типа страниц государственного деятеля:

1. Классический тип, который позиционирует себя на странице как человека деятельностного, респектабельного, протокольного, грамотного. Контент очень часто отстраненный и передает основную информацию о деятельности создателя страницы. Можно сказать, что это правильный образ государственного служащего.

2. «Яркий» тип. Это государственный деятель, который выделяется из массы других. Обычно - это харизматичные, эмоциональные иногда и эпатажные люди. В некотором роде это антипод классического

государственного служащего. Однако если эти качества правильно преподносить, например, с правильной подачей контента, в котором будет высказываться личное мнение на те или иные вопросы, описываться деятельность с подробностями и интересными фотографиями, то можно будет сделать имидж более гармоничным. Но необходимо иметь грань в данном вопросе, так как если переусердствовать с эмоциональной составляющей, можно превратиться из государственного деятеля в клоуна и имидж будет испорчен основательно. Однако при грамотном использовании, такой тип государственного деятеля в будущем может стать популярнее и создать интересный имидж для государственной структуры в целом.

Важной составляющей на странице является верификация. Она нужна для подтверждения того, что страница подлинная. Так как существует большое количество фейковых страниц, федеральному государственному служащему необходимо обратить на этот аспект пристальное внимание.

Основным, долговременным и трудоёмким является поддержание и развитие контента.

Главной составляющей формирования имиджа государственного служащего является политика «реальных дел». Демонстрируя свою активность в различных сферах, продвижение программ, работа над проблематикой и другое создает образ государственного деятеля. Большое количество текста тяжело воспринимается аудиторией и следует уметь доносить нужную информацию интересно и коротко. Частота публикаций не должна превышать двух раз в день. Можно создать еженедельные или ежемесячные рубрики по определенным вопросам. Стоит привносить в контент нужную для аудитории информацию, например, создавать наглядные инструкции в той сфере, в которой работает государственный служащий. Изменять формат сообщения для усиления внимания аудитории, например, делать краткие обзоры. Очень полезно создавать опросы или просто выделять день для общения с аудиторией. Ведь работа государственного служащего очень часто и связана с общением.

Государственному служащему необходимо не только показывать, что он делает, но и раскрывать себя с различных сторон, так как многогранная личность – это интересная личность, за которой хочется наблюдать и положительно относиться. Именно поэтому следует преподносить в контенте информацию не только о работе конкретно в сфере, которой работает государственный служащий, но и в смежных. Поднимать важные вопросы в связи с какой-то поездкой. Так как государственный служащий это человек, который непосредственно взаимодействует с людьми, то следует их задействовать на своей странице, в тексте, фотографиях, видеоматериалах.

Необходимо действовать не только на личных страницах, но и на страницах или каналах других пользователей. Например, посещение популярного шоу на Youtube. Такая синхронизация отличный способ, чтобы люди узнали о государственном деятеле, а, посредством этого будет сформировываться и имидж. Так как для того, чтобы создавался имидж, первым делом необходимо узнать о человеке.

В завершении стоит отметить, что универсального алгоритма управления имиджем государственного служащего не существует. В данном случае приводятся общие рекомендации для построения имиджа государственного служащего в интернете.

Список использованной литературы:

1. Загайнов А. В. Понятие имиджа политического лидера: сущность и подходы к определению //Ученые записки казанского университета. – 2017. – № 3. – С. 227-240.
2. Добровольская А. В. Использование интернет-технологий в формировании имиджа региона // Молодой ученый. — 2018. — №47. — С. 233-234.
3. Лебединова Ю. К. Имидж как фактор эффективности профессиональной деятельности государственных служащих Российской Федерации / Ю. К. Лебединова. – М., 2016.

4. Позднякова Ю.С. Имидж государственного деятеля как инструмент взаимодействия со средствами массовой информации //Вестник НГУ. Серия: История, Филология. - 2014. – Т. 11. – Вып. 6. – С.17.
5. Потапкина Т. И. Интернет-коммуникации как инструмент формирования имиджа государственных органов //Наука. Общество. Государство – 2017. – №4(20).

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Салмина Ольга Васильевна, магистрант 2 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН»

Научный руководитель: Гаврилова Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук доцент ОАНО ВО «ИОТГН»

Аннотация: в статье рассмотрены понятия «муниципальной службы в субъекте РФ». Кроме того, проанализированы основные принципы и функции муниципальной службы и значение местного самоуправления на современном этапе развития нашего общества.

Ключевые слова: муниципальная служба, институт местного самоуправления, преобразование муниципальной службы.

Конституция Российской Федерации 1993 года выделила в качестве одной из основ конституционного строя местное самоуправление. «В Российской Федерации признается и гарантируется местное самоуправление. Местное самоуправление в пределах своих полномочий самостоятельно. Органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти¹⁴» (ст. 12).

В одном из своих выступлений Президент Российской Федерации В.В. Путин так сказал о муниципальном уровне власти: «В советское время все было выстроено по-другому. Я еще раз хочу обратить внимание на то, что у

¹⁴ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)

нас по Конституции, к сожалению, муниципальный уровень власти отделен от государства. Мы взяли на себя обязательства международные, но как-то уж больно рьяно начали их исполнять и такую норму заложили в Основной закон страны», – сообщил он свое мнение об особенностях нынешнего устройства страны¹⁵.

В связи с тем, что органы местного самоуправления не были включены в систему органов государственной власти, на повестку дня поставили вопрос о необходимости формирования отличного от государственной службы корпуса профессиональных управленцев, реализующих полномочия в органах местного самоуправления от имени и по поручению муниципального образования. Таким образом, впервые в истории российского государства была организована самостоятельная муниципальная служба.

Следует отметить, что в России институт местного самоуправления имеет давние традиции, берущие начало с подписания 21 апреля 1785 года императрицей Екатериной II так называемой Жалованной грамоты городам¹⁶.

Вначале муниципальная служба во многом была упрощенной копией государственной службы, что подтверждается положениями ст. 60 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации¹⁷», где указано: «...впредь до принятия соответствующего федерального закона на муниципальных служащих распространяются ограничения, установленные федеральным законодательством для государственных служащих». Спустя три года в 1998 году принимается специальный федеральный закон «Об основах

¹⁵ Газета «Независимая» 06.11.2019 г.

¹⁶ <https://tass.ru/politika/5147190>

¹⁷ Федеральный закон от 28.08.1995 № 154-ФЗ (от 02.08.2019 N 313-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 03.07.2019 N 26-П) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

муниципальной службы в Российской Федерации¹⁸», но он был фактически «братом-близнецом» федерального закона о государственной службе.

Преобразование муниципальной службы началось с проведения административной реформы в нашей стране с начала XXI века. Существенным изменениям была подвергнута как государственная служба, так и вся система местного самоуправления, а вместе с ней и муниципальная служба.

Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Александр Филиппович Ноздрачев, справедливо заметил: «Повышение эффективности работы органов исполнительной власти и теснейшим образом взаимодействующих с ними, хотя и не входящих в их систему, органов местного самоуправления находится в прямой зависимости от того, в каком состоянии находится правовое регулирование государственной гражданской и муниципальной службы. Принятие Закона № 58-ФЗ дает непосредственный импульс процессу совершенствования законодательства о муниципальной службе в Российской Федерации»¹⁹.

Принятие Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»²⁰ от 27 июля 2004 года явилось несомненным шагом в сторону формирования служебного права. В отличие от действовавшего ранее Федерального закона «Об основах государственной службы в Российской Федерации» в новом законе сделана попытка урегулировать не только специфические вопросы прохождения государственной службы, но и вообще всю трудовую деятельность государственного служащего.

¹⁸ Федеральный закон от 08.01.1998 № 8-ФЗ (ред. от 27.12.2018 № 559-ФЗ) «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации»

¹⁹ Ноздрачев А.Ф. Преобразования в системе государственной службы в контексте административной реформы // Законодательство и экономика. 2016. № 2.

²⁰ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.12.2019 № 418-ФЗ) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Новый закон о муниципальной службе²¹, принятый 2 марта 2007 года, основан на принципиально иной концепции. Законодатель отказался от дублирования норм трудового законодательства и «терминологических подмен», которые так характерны для Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В пояснительной записке к законопроекту, наиважнейшим положением отличающим статус муниципальных служащих от статуса государственных гражданских служащих Российской Федерации является то, что замещение должностей муниципальной службы осуществляется на основе трудового договора (контракта), а не служебного контракта, как это предусмотрено для государственных гражданских служащих Российской Федерации. Данное положение законопроекта является одной из его концептуальных основ, поскольку позволяет не дублировать в законодательстве о муниципальной службе многочисленные нормы трудового законодательства, обеспечивая тем самым их прямое действие и облегчая порядок их применения. Учитывая положение ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации²² от 30.12.2001 № 197-ФЗ, согласно которому нормы трудового права распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, на муниципальных служащих будет распространяться действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными законодательством о муниципальной службе. Заключение контракта предусмотрено законопроектом только применительно к гражданину, поступающему на должность главы местной администрации по результатам конкурса на замещение указанной должности.

²¹ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 27.12.2018 № 559-ФЗ) «О муниципальной службе в Российской Федерации».

²² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.12.2019 № 393-ФЗ, с изм. Постановлением Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 N 45-П)

Рассмотрим основные принципы муниципальной службы в статье 4 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О муниципальной службе в Российской Федерации»:

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего;
- 3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;
- 4) стабильность муниципальной службы;
- 5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;
- 6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;
- 8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;
- 9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- 10) внепартийность муниципальной службы.

Муниципальная служба содержит десять принципов, которые устанавливают закономерности в системе организации и функционирования

муниципальной службы, выражают значимость, законность, социальную ценность отношений между служащими.

Обратимся к функциям муниципальной службы - исполнительная и распорядительная деятельность их направлена на все сферы муниципального образования. Прежде всего, это финансовая сфера, то есть разработка проекта местного бюджета, отчет об его исполнении, а также непосредственное обеспечение местного бюджета. Затем, разработка и организация социально-экономических программ развития территории и обеспечение их реализации; разработка нормативно-правовых актов по вопросам местного значения; управление и распоряжение муниципальной собственностью.

Одной из важных функций является руководство муниципальным здравоохранением, эксплуатация муниципального жилищного фонда, объектов коммунального и дорожного хозяйства и другими муниципальными предприятиями, организациями, учреждениями.

И важная функция - осуществление полномочий органов государственной власти, переданные федеральными законами или законами субъекта Российской Федерации с одновременной передачей необходимых материальных и финансовых средств.

Таким образом, под функциями муниципальной службы следует понимать основные направления практической реализации правовых норм института муниципальной службы, способствующие достижению соответствующих целей правового регулирования служебных отношений и выполнению муниципальной службой своей социальной роли и государственно-правового назначения.

Следует заметить, что принятие Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» это важный шаг формирования ее новой организационно-правовой модели. Все это делает

актуальным изучение научных и практических основ функционирования муниципальной службы на новом этапе административной реформы.

Наука не стоит на месте, проблемы муниципальной службы анализируются и изучаются в настоящее время.

Таким образом, можно отметить, что местное самоуправление на современном этапе развития нашего общества позволяет гражданам страны в соответствии с законодательством принимать участие в управлении делами муниципального образования, самостоятельно решать вопросы местного значения на основе реальной материально-технической. Для этого и существует муниципальная служба и муниципальные служащие со своими обязанностями, значение которых устанавливает определенный объем правомочий.

Какова ситуация сегодня? Каковы перспективы организации муниципальной службы в настоящее время?

В стране с 2007 года создан и действует Совет при Президенте Российской Федерации по развитию местного самоуправления²³. Одним из важных вопросов является проблема о кадровом обеспечении местных органов власти. От его решения во многом зависит и полноценное осуществление полномочий органов местного самоуправления, и качество муниципальных актов, то есть эффективное взаимодействие местной власти с контрольно-надзорными органами.

На современном этапе необходимо проводить всестороннюю подготовку квалифицированных муниципальных служащих, уделять пристальное внимание этой проблеме на всех уровнях власти как федеральной, так и региональной. Таковы особенности организации муниципальной службы в субъекте Российской Федерации.

²³ Собрание законодательства РФ, 05.11.2007, № 45, ст. 5462

Список использованной литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) Официальный текст. М.: ИНФРА-М, 1994.
2. Федеральный закон от 28.08.1995 № 154-ФЗ (от 02.08.2019 N 313-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 03.07.2019 N 26-П) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.
3. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019 № 432-ФЗ) «О муниципальной службе в Российской Федерации»// СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.
4. Барциц И. Н. Система государственного и муниципального управления: курс лекций: в двух томах: Т. 1. - Москва: Дело, 2019 - 506 с.
5. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба: практикум. – М.: Спутник+, 2018. - 127 с.
6. Ноздрачев А.Ф. Преобразования в системе государственной службы в контексте административной реформы //Законодательство и экономика. -2016. - № 2.
7. Система муниципального управления / Под ред. В.Б. Зотова. - СПб.: «Питер», 2017.

СОДЕРЖАНИЕ

1. *Агаронов Влад Бунятович* - магистрант 2 курс факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН». **МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ**.....3
2. *Бегимов Азиз Толибович* - магистрант 2 курса по направлению ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН». **ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**.....12
3. *Варламов Артем Игоревич* - магистрант 1 курса по направлению ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН». **ХАРАКТЕРИСТИКА СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО**.....25
4. *Керимова Майса* - магистрант 2 курс факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН». **ПРИЧИНЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИИ**.....32
5. *Мухаммедов Базарбай*- магистрант 2 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН». **ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА В РОССИИ**.....41
6. *Рахимов Бахтиёр Рахимкулович* - магистрант 2 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН». **КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**.....48
7. *Савельев Александр Александрович* - магистрант 2 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН». **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**.....59
8. *Сучкова Ольга Владимировна* – магистрант 1 курса факультета ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН» **УПРАВЛЕНИЕ ИМИДЖЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ**.....73
9. *Салмина Ольга Васильевна* - магистрант 2 курса по направлению ГМУ ОАНО ВО «ИОТГН». **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**.....80