

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления

ЛИДЕР (ЛЮДИ. ИДЕИ. ДОСТИЖЕНИЯ. ЕДИНСТВО. РЕЗУЛЬТАТ)

**Сборник статей I Управленческого форума
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

9 сентября 2019 г.

Электронное издание

Сургут
Издательский центр СурГУ
2019

УДК 65.012.4(063)
ББК 65.050.2я43
Л557

Печатается по решению
редакционно-издательского совета СурГУ

Редакционная коллегия:

А. Я. Кодинцев, д-р юрид. наук, доцент;
Н. Р. Хадасевич, канд. экон. наук, доцент;
С. Ю. Зеленцова, канд. экон. наук, доцент

Лидер (Люди. Идеи. Достижения. Единство. Результат) : сборник статей I Управленческого форума Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (г. Сургут, 9 сентября 2019 г.) ; Сургут. гос. ун-т. – Сургут : ИЦ СурГУ, 2019. – 158 с.

ISBN 978-5-89545-514-2

В сборнике представлены статьи по материалам форума, подготовленные на основе научных исследований преподавателей, аспирантов, магистрантов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и других регионов Российской Федерации. Сборник ориентирован на своевременное освещение новых концептуальных подходов и положений в экономике и управлении, выводов и рекомендаций ученых и специалистов по обеспечению устойчивого социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и других регионов Российской Федерации. Издание предназначено для научных и педагогических работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов и других заинтересованных лиц.

УДК 65.012.4(063)
ББК 65.050.2я43

ISBN 978-5-89545-514-2

© БУ ВО «Сургутский государственный
университет»

Дорогие участники и гости!

Сердечно приветствую всех участников и гостей I Окружного управленческого форума «Лидер»! Надеюсь, что нынешний Форум станет площадкой для обмена профессиональным опытом, установления полезных контактов между научными организациями, корпорациями и предприятиями. Тематика дискуссионных площадок чрезвычайно актуальна, поскольку развитие управленческих технологий имеет большое значение для социально-экономического развития страны. Сургутский государственный университет уверенно укрепляет позиции в процессе подготовки специалистов-управленцев, совершенствуя принципы научного управления как мощного рычага в развитии всех сфер жизнедеятельности общества.

Уверен, что профессиональный диалог, который состоится в рамках форума, будет способствовать поиску и активному продвижению в практическую деятельность инновационных, наиболее эффективных форм и методов работы, основанных на современных управленческих технологиях в различных сферах деятельности. Желаю плодотворной работы и взаимного обогащения новыми идеями в области управления!

С. М. Косенок

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Авдеева И. Л., Барышев А. В.</i> Исследование механизмов развития предпринимательства в современной экономике	
<i>Бас А. А.</i> Управление затратами на оплату труда в нефтегазовой отрасли	
<i>Бесленеева М. М.</i> Менеджмент в эпоху цифровой экономики	
<i>Валиуллина Л. А., Хадасевич Н. Р.</i> Организация независимой оценки квалификации в социальной сфере	
<i>Головина Т. А., Щеголев А. В.</i> Цифровая трансформация публичного управления в России	
<i>Десятов В. В.</i> Управление корпоративным обучением в условиях развития искусственной интеллектуализации	
<i>Заведеев Е. В.</i> Реализация концепции «умный город» как наиболее комплексный подход к решению современных проблем городского хозяйства	
<i>Зеленцова С. Ю., Абдулжалиева С. З., Захарова Н. Н.</i> Региональная политика как фактор успешного экономического развития субъекта РФ	
<i>Зеленцова С. Ю., Каюмова А. Ф., Патрин Б. В.</i> Управление инвестиционной деятельностью в ХМАО – Югре	
<i>Зеленцова С. Ю.</i> Управленческий опыт реализации проектной деятельности в исполнительных органах государственной власти субъектов Российской Федерации	
<i>Зеленцова С. Ю., Каюмова А. Ф., Патрин Б. В.</i> Цифровизация в области государственного управления как инновационный прорыв в различных сферах общественного развития	
<i>Иванова О. А.</i> Лидерская ориентация современного менеджера	
<i>Ильтуганова Ю. В., Баскакова А. Г.</i> Текучесть кадров как одна из основных проблем на предприятии	
<i>Имамвердиева М. И.</i> Взаимосвязь маркетинга и антикризисного управления	
<i>Ищенко О. В.</i> Вузы как центры противодействия идеологии экстремизма	
<i>Канарейко Д. А.</i> Оценка эффективности формирования кадрового резервного капитала	
<i>Кауфман Н. Ю.</i> Управление человеческим капиталом в системе цифровой экономики	
<i>Колосова О. Г.</i> Бедность населения: оценка современного состояния, направления снижения	
<i>Кручинина В. А., Тищенко В. А.</i> Государственное регулирование развития предпринимательской деятельности в Тюменской области	
<i>Кручинина В. А., Чуракова Д. С.</i> Организация работы государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре с обращениями граждан	
<i>Ляу М. М.</i> К проблеме ценностных ориентаций современной молодежи в контексте трансформации российского общества	
<i>Мазуренко В. А.</i> Недостатки и преимущества государственного управления в сфере контроля сети Интернет в Российской Федерации	

<i>Максименко А. М.</i> Влияние удовлетворенности трудом на развитие потенциала и эффективность сотрудников	
<i>Меркулова А. Д., Бакшеев С. Л.</i> Методы определения эффективности выбранной стратегии управления персоналом в промышленных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	
<i>Оганян М. А., Моисеева А. Г.</i> Особенность и эффективность функционирования сферы туризма в Северо-Кавказском федеральном округе	
<i>Паклинова Н. Н.</i> Трудовая миграция северных регионов: проблемы и особенности	
<i>Сергеева И. В.</i> Об устойчивом социально-экономическом развитии ХМАО – Югры	
<i>Сергеева И. В.</i> Теоретические аспекты концепции устойчивого развития	
<i>Собиров Б. Ш.</i> Искусственный интеллект в основных процессах управления персоналом	
<i>Соболев Д. О.</i> Современные проблемы управленческого консультирования	
<i>Соболев Д. О.</i> Фасилитация как процесс повышения групповой эффективности в управлении персоналом	
<i>Тяглов С. Г., Парада Е. В., Бугаян С. А.</i> Основные проблемы формирования региональных стратегий стабильного эколого-экономического развития	
<i>Чуланова О. Л.</i> Искусственный интеллект как актуальный технологический тренд в HR	
<i>Ширинкина Е. В.</i> Изменения в управлении предприятиями в парадигме цифровизации	
Список авторов	

Авдеева И. Л., Барышев А. В.

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье раскрыто понятие предпринимательства, описаны его основные субъекты и формы поддержки, определена роль предпринимательства в развитии России и ее регионов, определена значимость малого бизнеса как основы гармоничного общественного развития. Обосновано, что предпринимательство способствует поддержанию конкурентного тона в экономике, создает естественную социальную опору общественного устройства.

Ключевые слова: предпринимательство, государство, управление.

Avdeeva I. L., Baryshev A. V.

RESEARCH OF MECHANISMS OF ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT IN THE MODERN ECONOMY

The concept of entrepreneurship is disclosed in the article, its main subjects and forms of support are described, the role of entrepreneurship in the development of Russia and its regions is determined, the significance of small business as the basis for harmonious social development is determined. It is proved that entrepreneurship contributes to maintaining a competitive tone in the economy and creates a natural social support for social structure.

Key words: entrepreneurship, state, management.

В настоящее время предпринимательство, как на уровне региона, так и в государстве в целом, играет значительную роль в социально-экономическом развитии. В российской практике и науке термин «предпринимательство» вышел из научного оборота после свертывания новой экономической политики (нэпа) в начале существования Советского государства.

Несмотря на то, что в хозяйственной практике большинство людей соприкасались с предпринимательством как с видом хозяйственной деятельности, пусть и находящейся, фактически, вне правового поля, советская наука рассматривала предпринимательство исключительно с позиций классового подхода.

В период перестройки предпринимательская деятельность постепенно вновь стала легальной: вчерашние «спекулянты» стали «кооператорами», предпринимателями.

Сам термин «малое предпринимательство» является междисциплинарным, носит универсальный, синтетический характер. В связи со сложностью и многогранностью данного явления, в научной, учебной и даже публицистической литературе имеется множество его толкований.

Основным теоретиком предпринимательства и бизнеса считают французского банкира – экономиста Г. Кантильона, который еще в начале XVIII века ввел понятие «предпринимательство». По его мнению, предпринимательство – это деятельность, которая требует известных издержек производства, но приносящая неопределенный доход [1].

Большой объем систематизированной информации содержат государственные доклады о состоянии предпринимательства в Российской Федерации. Анализ реализации государственной программы поддержки малого предпринимательства и особенностей ее функционирования в современных условиях посвящены работы таких ученых, как Е. А. Мосина, А. И. Муравьев, О. М. Урзьева, В. Б. Тореев и др.

На сегодняшний день законы, которые не позволяют малому бизнесу развиваться – отсутствуют. В подавляющем большинстве законодательных актов присутствуют механизмы, которые должны позитивно влиять на развитие малого предпринимательства. Хромает исполнение этих законов. Зачастую нормы закона в уме и действиях правоприменителя трансформируются в карающие правила. Можно надеяться, что законы, которые тормозят развитие малого бизнеса в России, будут пересмотрены. Это станет возможным благодаря проведению оценки фактического воздействия. Инициатива вселяет надежду: на сегодняшний день в законодательстве скопилось достаточно устаревших и противоречащих друг другу норм, которые откровенно мешают оздоровлению экономики.

Оценку фактического воздействия можно считать логичным продолжением политики Минэкономразвития по сокращению излишнего регулирования и выявлению противоречащих друг другу нормативно-правовых актов, которые мешают нормальному функционированию бизнеса.

ОФВ – это закономерное развитие института оценки регулирующего воздействия, который был введен в России в 2013 г.

Определенные методики анализа позволяют предусмотреть, как тот или иной нормативный акт скажется на деловом климате, выгодах и издержках бизнеса. Процедурой этой давно и успешно пользуются страны с развитой экономикой. В России, по данным Минэкономразвития (именно за этим ведомством, в первую очередь, закреплена функция ОРВ), ежегодно более трети законопроектов не выдерживают критики ОРВ и признаются избыточными и необоснованными. Впрочем, ОРВ затрагивает только вновь принимаемые нормативные акты, которые проходят стадию обсуждения.

Между тем сегодня многими проблемами малый бизнес обязан законам, которые вступили в силу задолго до внедрения в России практики ОРВ.

Планируется, что через анализ и публичные консультации в рамках оценки фактического воздействия пройдут все законы, которые ранее получили заключение ОРВ, и некоторые другие акты. Какие именно – решит президент, Правительство РФ и специальная правительственная комиссия по проведению административной реформы. Уже сегодня можно с уверенностью сказать, что законов-кандидатов для подробного анализа и оценки фактического воздействия на бизнес более чем достаточно.

В 2019 году ожидается продолжение наметившихся положительных тенденций поддержки предпринимательства в России: увеличение спроса на розничные и корпоративные кредиты, снижение кредитных рисков, укрепление активов банковского сектора и, как следствие, рост прибыльности.

При этом повышению эффективности системы банковского кредитования корпоративных клиентов будет способствовать усиление и активизация взаимодействия всех участников кредитного рынка: заемщиков, кредитных организаций, органов государственной власти и Банка России.

Так же в рамках поддержки развития СМП с 2017 года была введена единая субсидия малым формам хозяйствования. Бюджетные средства выделяются из федерального бюджета региональному, а субъекты федерации самостоятельно определяют объем финансирования приоритетных для них направлений развития сельского хозяйства из единой субсидии.

На сегодняшний день в России проблемы развития предпринимательства находятся в центре внимания и обсуждаются на различных уровнях власти.

Таким образом, предпринимательство является гарантом социальной стабильности, так как играет значительную роль в укреплении рыночных отношений даже в условиях экономического спада и кризиса. Роль развития малых предприятий в социально-экономическом развитии государства сложно переоценить. При реформировании экономической системы малым предприятиям следует уделять особое внимание. Несмотря на увеличение общего числа малых предприятий в стране, темпы роста их количества в последнее время замедлены.

Объективные сложности, связанные с реалиями мировой экономической и политической конъюнктуры, безусловно, являются значительным препятствием для повышения эф-

фektivности государственного регулирования развития малого бизнеса. Однако, как было показано выше, эти препятствия преодолимы. Как свидетельствует последнее развитие событий, ослабления санкций ждать не приходится – Запад лишь усиливает их. В этой связи, разрабатывая рекомендации, направленные на совершенствование государственной поддержки малого предпринимательства, примем как исходное условие для внешней системы *ceteris paribus* – «при прочих равных условиях».

В настоящее время в сфере взаимодействия государственных органов власти и малого предпринимательства существует ряд проблем. Их изучение позволяет выделить перспективные направления совершенствования системы государственной поддержки малого предпринимательства.

Сразу оговоримся, что разделение рекомендаций, сформулированных в этой главе, на требуемые юридические новеллы и организационно-управленческие мероприятия, достаточно условно, так как их взаимосвязь очевидна и органична, как и всех современных общественно-экономических и политических процессов.

Современное российское законодательство требует, на наш взгляд, введения ответственности за совершение действий, нарушающих право равного доступа к мерам государственной поддержки. Необходимо создание процедуры досудебного обжалования действий, решений должностных лиц и органов власти и механизмов дерегуляции с целью устранения бюрократических барьеров.

Следующее предложение заключается в расширении антимонопольной деятельности государственных органов власти и ужесточении антимонопольного законодательства.

На региональном уровне надо принять меры, направленные на снижение ставок арендной платы, а также тарифов на электроэнергию, коммунальные услуги для малых товаропроизводителей, введение льготной тарификации субъектов малого предпринимательства по оплате за энергоресурсы, рентной платы за счет средств федерального и регионального бюджетов.

Особо хотелось бы отметить необходимость формирования положительного общественного мнения о предпринимательстве в целом. Рекомендуется обеспечить проведение широкой просветительской и пропагандистской кампании, направленной на поддержку действующих и начинающих предпринимателей, которые хотят и могут трудиться на благо своей семьи, а значит, и общества.

На наш взгляд, существует проблема участия муниципальных органов власти в системе государственной поддержки субъектов малого предпринимательства. Необходимо строгое распределение функций поддержки между различными уровнями и органами управления при сохранении за центральными органами власти общих координационных функций. Развитие малого предпринимательства напрямую связано с проводимой политикой на уровне муниципалитетов. На федеральном уровне устанавливаются общие законодательные рамки, но практика реализации законов – основная проблема – находится в муниципалитетах. У муниципалитетов достаточно рычагов для влияния на бизнес и создания благоприятной среды для его развития, но в развитии малого бизнеса муниципалитеты необходимо заинтересовать.

В решении проблем муниципалитетов должны также участвовать органы региональной и федеральной власти, поскольку они заинтересованы в повышении качества жизни населения, политической стабильности, снижении социальной напряженности в обществе, развитии социальной активности, самоорганизации и нацеленности граждан на самостоятельные усилия по созданию условий для достойной жизни в своем поселении в каждом регионе России.

Главам муниципальных образований необходимо вести активную политику по стимулированию создания предприятий малого бизнеса, рассказывать о преференциях для него и формах поддержки. Положительной спецификой бизнеса в небольших населенных пунктах является небольшой стартовый капитал. В небольшом поселении возможно заявить о себе быстро, так как слухи о новом продукте разойдутся в ближайшее время после запуска. Издержки на персонал станут в разы меньше, потому что работники в провинции обходятся на порядок дешевле, чем в крупных городах. Для рекламы необходимо лишь подать объявление в районные печатные издания.

Считаем целесообразным также органам государственной власти совместно с общественными объединениями предпринимателей провести анализ эффективности финансируемых с использованием бюджетных средств работ по развитию предпринимательства.

Малый бизнес имеет преимущества перед средним и крупным бизнесом, так как такие предприятия быстрее реагируют на изменения рынка, могут с наименьшими издержками перевооружаться, имеют небольшой управленческий аппарат.

Однако в настоящее время существует немало причин, замедляющих развитие такой деятельности. К ним можно отнести экономическую обстановку в стране и мире, недостаточно высокий уровень знаний предпринимателей, зависимость от крупных компаний, трудности в привлечении финансовых средств (в особенности заемных) и другие причины. Введение западными странами экономических санкций против России и последующие ответные антисанкционные действия, с одной стороны, создают проблемы для экономики, с другой – открывают новые горизонты развития бизнеса.

Литература

1. Парахина Л. В., Щеголев А. В., Головина Т. А. Превентивная система риск-менеджмента в деятельности предпринимательских структур // Вестник Академии знаний. 2018. № 4 (27). С. 202–209.

2. Полянин А. В., Проняева Л. И., Федотенкова О. А. Государственная поддержка экспортно-ориентированного малого предпринимательства в регионе // Регион: системы, экономика, управление. 2019. № 1 (44). С. 75–86.

3. Полянин А. В., Головина Т. А., Вертакова Ю. В. Цифровая трансформация деятельности предпринимательских структур // Науч. ведомости Белгород. гос. ун-та. Сер. : Экономика. Информатика. 2018. Т. 45. № 4. С. 636–645.

4. Рудакова О. В., Полянин А. В., Головина Т. А., Строков М. А. Проблемы государственной политики в области поддержки российского предпринимательства // Регион: системы, экономика, управление. 2017. № 2 (37). С. 59–71.

5. Строков М. А., Рудакова О. В., Головина Т. А. Государственная политика в системе российского предпринимательства // Устойчивый экономический рост: политические и социальные предпосылки : материалы Гайдаровских чтений. В 2 т. 2017. С. 179–183.

УДК 336.1

Бас А. А.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ТРУДА В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Актуальность исследования обусловлена тем, что одним из инструментов управления человеческим капиталом является эффективная организация оплаты труда. В статье определена роль эффективной организации оплаты труда в управлении человеческим капиталом нефтегазовых предприятий. В статье исследуется система оплаты труда работников предприятий нефтегазовой промышленности. Исследование ведется через рассмотрение такой проблемы, как отсутствие связи оплаты труда с результатами работы. Показана линейная зависимость оплаты труда от коэффициента результативности.

Ключевые слова: оплата труда, человеческий капитал, нефтегазовые предприятия, система, эффективность.

Bass A. A.

MANAGEMENT OF COST OF LABOR PAYMENT IN THE OIL AND GAS INDUSTRY

The relevance of the study is due to the fact that one of the tools for managing human capital is the effective organization of wages. The article defines the role of the effective organization of remuneration in the management of the human capital of oil and gas enterprises. The article examines the remuneration system of workers in oil and gas industry enterprises. The study is conducted through the consideration of such problems as the lack of communication wages with the results of work. The linear dependence of remuneration on the coefficient of performance is shown.

Key words: wages, human capital, oil and gas enterprises, system, efficiency.

Актуальность исследования обусловлена тем, что повышение конкурентоспособности нефтегазовых предприятий ставит перед ними существенно новые задачи в области разработки новой модели, усовершенствования и управления человеческим капиталом. Зарубежный опыт показывает, что в рыночных условиях совершенствования экономики, человеческий капитал является определяющим в достижении поставленных целей фирм. Сотрудники компаний превращаются в конкурентное богатство, капитал компании, который необходимо размещать, развивать и разумно управлять им. Результативное их использование, регулирование системы быстрой адаптации людей к конъюнктуре рынка, создание социально-комфортных условий для самореализации личности становятся первостепенными задачами в деятельности любой организации нефтегазовой отрасли [2, 14, 15]. Одним из инструментов управления человеческим капиталом является эффективная организация оплаты труда [1, 3, 13].

Предлагается рассмотрение сущности и понятия «организация оплаты труда» предполагающее, прежде всего, определение его понятия. Существует достаточно много определений этого понятия. Стоит обозначить наиболее распространенные определения, сформулированные учеными в области управления персоналом (табл. 1).

Таблица 1

Подходы к определению понятия «организация оплаты труда»

Автор определения	Наименование определения
Басовский Л. Е.	Деятельность, которая охватывает организационный процесс осуществления деятельности предприятия: структуру и рабочих, основанное на последовательном трудовом вознаграждаемом процессе в целях реализации наилучшего эффекта [3, с. 214]
Шаш Н. Н.	Комплекс мероприятий, обеспечивающих вознаграждение за исполнение трудовых обязанностей [8, с. 67]
Непомнящий Е. Г.	Элемент экономики труда, призванный создать нормальное функционирование персонала в рамках производственной деятельности [5, с. 29]
Кибанов А. Я.	Система научно обоснованных мероприятий, которая направлена обеспечивать оптимальное развитие рабочей силы в производственном процессе [3, с. 439]
Мордовин С. К.	Создание более лучших условий, необходимых для оптимального и стабильного функционирования рабочей силы для решения стратегически важных задач [4, с. 29]
Филин А. А.	Разработанная предприятием функциональная система, являющаяся совокупностью организационных взаимоотношений среди работников и средств производства, ориентированная на обеспечение устойчивого порядка трудового процесса в целях достижения высоких социально-экономических результатов предприятия [7, с. 98]

Так, например, толкование понятия «организация оплаты труда» в работах французского экономиста Анри Файоль трактуется как «процесс вознаграждения персонала за выполненную работу» [6, с. 152]. Кроме этого, процесс и результат управления оплатой труда, по его мнению, должен удовлетворять и работника, и работодателя. В то время отечествен-

ные ученые считают, что организация оплаты труда должна быть построена таким образом, чтобы оплата отражала состояние предприятия и, тем самым, стимулировала работников на более высокие показатели деятельности [9, 10]. Контент – анализ представленных понятий позволил сделать вывод, что все они наиболее полно отражают всю суть данных понятий, различаются в формулировке, но смысл толкования единый.

Практика организации оплаты труда на предприятиях нефтегазовой отрасли

Наибольшее распространение в организации оплаты труда нефтегазовой отрасли является система грейдов [11, 12]. Грейдинг (от англ. grading) – классификация, сортировка, упорядочивание. Систему грейдов определяют как группировку должностей по определенным основаниям с целью стандартизации оплаты труда в компании. Хотя определения сформулированы по-разному, суть грейдирования они не меняют. Мы думаем, что грейдирование – это иерархия должностей, с учетом ценности позиции для организации. Спрэд применим в нефтегазовой сфере из-за того, что в данной отрасли при расчете заработной платы важен стаж, разряд и опыт работы. Оценочными показателями для рабочих в системе диапазонных тарифных ставок в нефтегазовой отрасли следующие:

- коэффициент рабочего – индивидуальный (max = 18);
- коэффициент стажа (max = 10);
- коэффициент смежной профессии max = 2 балла;
- коэффициент ответственности (max = 6 баллов), формируется из: 3 балла – качественно и в срок выполняется работа, 2 балла – за отсутствие нарушений, 1 балл – выполнение более сложной работы.

Оценочные показатели для специалиста:

- коэффициент образования – от 1 до 7;
- коэффициент личностных качеств от 0 до 8, 6 уровней.

Самый наивысший спрэд имеют руководящие должности, а самый маленький соответственно младший персонал. Самый сложный этап в грейдировании – оценка должностей, поэтому факторы подразделяют на части – «подфакторы». Это углубляет анализ должности, далее каждый фактор оценивается по балльной системе в зависимости от степени сложности и проявления уровня. По результатам подсчетов все должности выстраиваются в иерархическую пирамиду, после чего группируются в грейды. Количество грейдов может быть разным у каждого предприятия, наконец, после этого для каждого грейда устанавливается диапазон окладов, так называемые вилки.

Грейдирование или по другому Хэй-метод, на наш взгляд, не дает возможность работнику проявить все свои профессиональные навыки, ограничивает свободу действий, не учитывает потребности сотрудника и держит в страхе увольнения. Этот метод чем-то схож с тарифной сеткой, однако система разрабатывается самим предприятием с учетом конкретных условий и ее можно оперативно изменять и дополнять. Поэтому с точки зрения работодателя, система грейдов хороша, поскольку она позволяет минимизировать количество специалистов по компенсациям, упростить процедуру назначения окладов, минимизировать затраты на заработную плату, снизить влияние субъективных подходов при установлении пенсий и льгот. В виду того, что факторы могут быть различными, то можно ввести оценку за уровень инициативы сотрудника и тем самым дать возможность карьерному росту.

Особенности применения оплаты труда по результатам

Воздействие на материальную заинтересованность работников посредством систем оплаты является одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике. Оплата по результатам работы отражает влияние работника на индивидуальные или коллективные результаты деятельности и начисляется по заранее (до начала работы) определенным показателем. Число показателей определено от 4 до 7. Необходимо отметить, что при расчетах величину оплаты следует относить к сверхнормативным величинам, а полученная оплата обязательно суммируется с окладом.

О. Кулагин определил, что система PRP зависит от фактических, целевых (сверхнормативных), нормативных (пороговых) результатов, фонда оплаты труда («потолок»), размера должностного оклада и относительную важность имеют КРІ.

В литературе существует 2 подхода к расчету оплаты по результатам:

- 1) по коэффициенту результативности;
- 2) по значениям КРІ.

На рисунке показано линейная зависимость от коэффициента результативности.

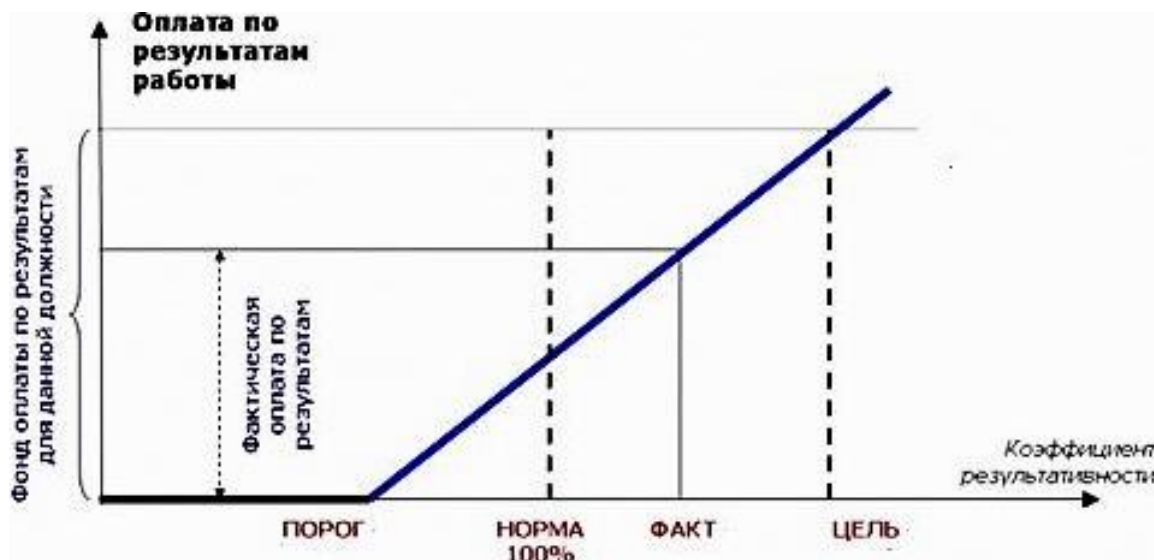


Рисунок. Расчет оплаты труда линейным способом по коэффициенту результативности

Следовательно, если порог достигнет уровня 100 %, то будет еще начисляться премия по формуле:

$$\Pi = \Phi_n * [(\Phi - Н) / (\Ц - Н)],$$

где Π – премия, тыс. руб.;

Φ_n – фонд премирования;

$Н$ – нормативное значение показателя, в процентах;

Φ – фактическое значение показателя, в процентах (принимается равным коэффициенту результативности);

$\Ц$ – значение показателя, к которому необходимо стремиться, так называемая цель, в процентах.

Фактическое значение равно коэффициенту результативности. Поэтому формируем матрицу КРІ (табл. 2) предварительно рассчитав индексы исполнимости ($I_{исп}$), которые необходимы для расчета коэффициента результативности, по формуле:

$$I_{исп} = (\Phi - Б) / (Н - Б) \times 100 \%,$$

где $I_{исп}$ – индекс исполнимости;

Φ – фактическое значение, в процентах (принимается равным коэффициенту результативности);

$Б$ – базовое значение показателя, от которого можно насчитывать премию, в процентах;

$Н$ – нормативное значение показателя, в процентах.

Далее рассчитывается коэффициент результативности

$$K_{рез} = \sum (I_{исп} * В),$$

где, $I_{исп}$ – индекс исполнимости;

$В$ – вес, доля важности показателя.

Матрица КРІ

Ключевые показатели	Вес	Базовое значение	Нормативное значение	Целевое значение	Фактическое значение	Индекс исполнимости, %
1						
2						
Коэффициент результативности, %						

Необходимо учесть, что сумма веса должна равняться единице.

Таким образом, для расчета PRP используется соотношение:

$$PRP = \text{ФОР} \times [(\text{Ф}-\text{П})/(\text{Ц}-\text{П})],$$

где PRP – оплата по результатам в стоимостном выражении;

ФОР – фонд оплаты по результатам в стоимостном выражении;

Ф – фактическое значение коэффициента результативности, в процентах;

П – пороговое значение показателя, в процентах;

Ц – значение показателя, к которому необходимо стремиться, так называемая цель, в процентах.

При условии, что Факт > Порог.

Таким образом, данный способ ее расчета в большей мере стимулирует людей держать в поле внимания все показатели, а не только самые важные. Однако следует иметь в виду, что базовые значения КРІ не должны быть завышены или занижены. Иначе это может привести к тому, что результат (в процентах) по этим показателям будет неадекватно высоким, если «факт» окажется даже немного больше «нормы», или слишком низким – в противном случае. Другими словами, диапазон между «базой» и «нормой» должен быть достаточно широким, чтобы увеличить устойчивость результатов оценки и расчета премии.

Эффективная организация платы труда, перспективы карьерного роста, осознание прямого участия в развитии организации – все это является сильной мотивацией для совершенствования работника не только как личности, но и как профессионала своего дела, нацеленный на современные тенденции отрасли и способного увеличить прибыль предприятия.

Таким образом, развивая человеческий капитал посредством эффективной организации оплаты труда своих работников, работодатель улучшает перспективы на будущее предприятия.

Литература

1. Абакумова И. В., Антонова Е. К., Байгулов Р. М., Беляева С. В. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний. Самара : Офорт, 2016. 324 с.
2. Байгулов Р. М., Беляева С. В., Голубева Г. Ф. и др. Результаты социально-экономических и междисциплинарных научных исследований XXI века. Самара : Офорт, 2016. 569 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учеб. М. : ИНФРА-М, 2014. 695 с.
4. Мордовин С. К. Управление персоналом: современная российская практика. СПб. : Питер, 2014. 288 с.
5. Непомнящий Е. Г. Экономика и управление предприятием : конспект лекций. Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2014. 176 с.
6. Файоль А. Управление – это наука и искусство : учеб. / пер. с англ. М. : Республика, 2014. 352 с.
7. Филин А. А. Управление персоналом организации. М. : Логос, 2014. 602 с.
8. Шаш Н. Н. Управление персоналом : учеб. пособие. М. : Юрайт, 2014. 167 с.

9. Ширинкина Е. В. Повышение производительности труда на предприятиях нефтяной и газовой отрасли // Труды международного симпозиума «Надежность и качество». 2012. Т. 2. С. 330–331.

10. Ширинкина Е. В. Формирование человеческого капитала в постиндустриальной экономике : моногр. Барнаул, 2017.

11. Ширинкина Е. В., Гантимуров А. В. Совершенствование планирования затрат на предприятиях нефтегазовой отрасли // Надежность и качество : тр. междунар. симпозиума. 2014. Т. 2. С. 325–330.

12. Ширинкина Е. В. Индикаторы эффективности управления человеческим капиталом // Экономика и менеджмент систем управления. 2017. Т. 24. № 2. С. 51–56.

13. Ширинкина Е. В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал // Актуальные проблемы экономики и управления. 2016. № 4 (12). С. 102–104.

14. Shirinkina E., Kodintsev A. Management of human capital in the national economy: Estimation and simulation // Revista Espacios. 2018. V. 39. № 44. P. 28.

15. Shirinkina E.V., Kodintsev A.Ya. Multiparameter influence of factors on the return of human capital // Revista Espacios. 2019. V. 40. № 14. P. 9.

УДК 330.3

Бесленева М. М.

МЕНЕДЖМЕНТ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье рассматриваются некоторые аспекты становления и развития цифровой экономики, различия и особенности ее функционирования. Развитие цифровой экономики дает возможность для обмена идеями и опытом. Цифровая экономика способствует развитию новых бизнес-моделей, позволяет объединить усилия для создания инноваций, инвестиций, поиска сотрудников, партнеров, ресурсов и рынков. Цифровые технологии могут сыграть ключевую роль в обучении сотрудников, обмене знаниями, внедрении инновационных идей, в том числе в социальной сфере.

Ключевые слова: цифровая экономика, информационно-коммуникационные технологии, цифровые ресурсы, управление социально-экономическими отношениями.

UDC 330.3

Besleneva M. M.

MANAGEMENT IN THE EPOCH OF DIGITAL ECONOMY

The article discusses some aspects of the formation and development of the digital economy, discusses the differences and features of its functioning. The development of the digital economy provides an opportunity for the exchange of ideas and experiences. The digital economy contributes to the development of new business models, allows you to join forces to create innovation, investment, finding employees, partners, resources and markets. Digital technologies can play a key role in training employees, sharing knowledge, implementing innovative ideas, including in the social sphere.

Key words: digital economy, information and communication technologies, digital resources, management of socio-economic relations

Цифровая экономика относится к экономике, основанной на цифровых вычислениях, хотя мы все чаще воспринимаем ее как ведение бизнеса через рынки, основанные в Интере-

те и Всемирной паутине. Цифровая экономика также иногда упоминается как интернет-экономика, новая экономика или интернет-экономика. Цифровая экономика все больше переплетается с традиционной экономикой, что затрудняет четкое разграничение.

Хотя роль влияния цифровых технологий на трансформацию социально-экономических систем совершенно очевидна, многие вопросы остаются плохо изученными. Мало внимания уделяется развитию цифрового потенциала для достижения инновационного роста отдельных фирм, предприятий и отраслей. Институциональные аспекты цифровой экономики также остаются без должного внимания. Проблемы и перспективы развития бизнеса в цифровой экономике слабо освещены. Место цифровой экономики неадекватно отражается на общей системе современных экономических отношений. Целью данной статьи является рассмотрение основных аспектов развития цифровой экономики и выработка суждений о ее роли в общей системе экономических отношений [1].

Существует значительный потенциал для использования современных цифровых технологий в деятельности фирм. Важно обратить внимание на такие аспекты, как использование современных компьютерных технологий, программного обеспечения, наличие квалифицированных специалистов. Следует иметь в виду, что цифровые технологии обладают значительным потенциалом для ускорения инновационных процессов, поэтому инвестиционные показатели в развитие цифрового потенциала компании являются важным фактором ее конкурентоспособности в современных условиях.

Появляющиеся новые бизнес-модели и сетевые структуры, основанные на коллективных методах производства и потребления, трансформируют традиционные рыночные отношения и требуют разработки новых решений в области управления современной компанией. Дальнейшее развитие цифровых технологий важно для экономики в целом. Если сейчас на долю розничной торговли в Интернете приходится около 10 % всех транзакций, то в будущем их количество будет только расти.

Прогнозируя такие изменения, правительства многих стран все больше стремятся развивать цифровую экономику, используя ее преимущества для решения ключевых проблем нашего времени, таких как сокращение безработицы, борьба с бедностью и ухудшение состояния окружающей среды. Современные национальные цифровые стратегии связаны с экономическим развитием, созданием инновационных предприятий, увеличением занятости и формированием эффективного государственного сектора. Важность развития цифровой экономики все чаще декларируется в России [2].

В целом можно выделить следующий перечень мер, принимаемых государствами и направленных на развитие цифровой экономики:

- развитие инфраструктуры, которая является основой для формирования новых бизнес-моделей и построения научных и социальных сетей;
- снижение барьеров в цифровой экономике;
- повышение уровня знаний о цифровых технологиях, подготовка и переподготовка специалистов;
- уверенность в надежности и безопасности цифровой инфраструктуры, оценка рисков;
- развитие цифрового сектора экономики.

Цифровая экономика основана на инновационных технологиях, созданных электронной промышленностью. Она представлена двумя элементами. Во-первых, это электронная промышленность, производство микросхем, компьютеров и телекоммуникационных устройств, бытовой электроники. Во-вторых, это компании, которые предоставляют услуги в области цифровых технологий и используют цифровые средства производства, хранения и управления данными. Важность развития цифрового сектора для национальной экономики подтверждается тем фактом, что ряд стран в настоящее время осуществляют всеобъемлющие и довольно амбициозные программы, направленные на развитие цифровых секторов их экономики, создание новых рабочих мест в этих областях и повышение конкурентоспособности электронной индустрии и информационных технологий. Одним из ключевых моментов является инвестирование в цифровую экономику [3].

В современных условиях проблемы цифрового сектора неизбежно влияют на конкурентоспособность экономики, поскольку отставание в получении и обработке соответствующих данных, невозможность использования цифрового ресурса в конечном итоге сопровождается потерей предыдущих позиций на рынке.

С точки зрения теории асимметрии международной торговли, цифровая зависимость одной страны от другой приводит к увеличению отставания в экономическом развитии между этими странами. Особенностью этой структурной зависимости является невозможность ее преодоления, поскольку прогресс в области цифровых технологий идет с достаточно высокой скоростью, а новые технологии могут быть воспроизведены только на основе предыдущих результатов. Если страна не обладает ими или некоторые технические и технологические решения потеряны, то невозможно создать что-то новое и сделать следующий шаг. По этой причине состояние цифрового сектора, в частности его элементарной базы, специального технологического оборудования, обеспечивающего необходимые параметры для микросхем, является определяющим фактором в перспективах развития всего общества. Получение цифровых импортных продуктов может решить эти проблемы на некоторое время, но, учитывая, что частота обновления в этом секторе очень высока, а парк оборудования и программного обеспечения полностью меняется каждые 2–3 года, невозможно связать такие системы с импортом [4].

Сейчас в мировой экономике началась борьба за лидерство в области цифровых технологий, что позволяет нам получать неоспоримые аналитические преимущества. Формирующаяся цифровая экономика создала новый вид ресурсов – данные, которые, несмотря на противоречивый характер такого заявления, являются современным фактором успешной экономической деятельности.

Экономическая наука в современных условиях обязана дать ответы на многие вопросы, которые сегодня касаются экспертов и общественности. Непрерывные потоки данных порождают новые эффекты, которые еще не были объяснены наукой. Кроме того, проблема заключается в том, что сами эффекты подвержены быстрым изменениям, поэтому предлагаемое объяснение или теория вскоре претерпят значительные изменения. Важно учитывать, что цифровая экономика порождает новые эффекты, связанные с трансформацией экономических отношений информационного характера. Другими словами, растет число моделей поведения, основанных на данных, которые часто не соответствуют требованиям к качеству полноты, надежности и актуальности. Количество моделей поведения, использующих искаженную информацию или намеренно искажающую информацию, увеличивается. Экономический оппортунизм предполагает злоупотребление данными о конкурентах, рынке и технологиях. Число экономических преступлений в киберпространстве растет, поэтому фирмы вынуждены нести убытки, неизвестные традиционной экономике. Фактором производства является даже скорость получения и обработки определенных значимых данных, а плановая дезинформация является элементом недобросовестной конкуренции. Экономическая наука не может остаться без внимания к таким проблемам.

Старые экономические категории, терминологический аппарат, интерпретация различных понятий подвержены изменениям. Развитие исследований в области институциональной теории, которая работает в таких категориях, как информация, транзакции, на наш взгляд, может помочь преодолеть научные трудности.

В современной экономике компании цифрового сектора выходят на первый план и становятся точками роста, которые обеспечивают экономику цифровым ресурсом. Если в начале XX века основными локомотивами мировой экономики были крупные нефтяные, металлургические, машиностроительные и горнодобывающие предприятия, то сейчас крупнейшими компаниями являются представители сектора цифровой экономики [5].

Развитие цифровой экономики предоставляет возможность для общения, обмена идеями и опытом. Интернет-сайты позволяют объединить усилия для создания бизнеса, инвестирования, поиска сотрудников, партнеров, ресурсов и рынков. Цифровые технологии также могут сыграть ключевую роль в обучении сотрудников, обмене знаниями, реализации инновационных идей, в том числе в социальной сфере.

Развитие цифровых технологий в государственном секторе имеет важное значение. Цифровое правительство и общественные услуги все чаще рассматриваются в качестве средства сокращения расходов при одновременном предоставлении более эффективных услуг гражданам и предприятиям, а также в рамках усилий правительства по сохранению окружающей среды. Цифровое правительство и инновационные технологии могут обеспечить эффективное участие государства в устойчивом развитии. Цифровое правительство позволит правительственным учреждениям предоставлять более качественные услуги и быть более открытыми для общественности. Это может помочь правительствам уменьшить ущерб окружающей среде, способствовать эффективному управлению природными ресурсами, стимулировать экономический рост и содействовать развитию государственного сектора.

Литература

1. Авдеева И. Л. Анализ перспектив развития цифровой экономики в России и за рубежом // Цифровая экономика и «Индустрия 4.0»: проблемы и перспективы : тр. науч.-практич. конференции с междунар. участием. 2017. С. 19–25.
2. Варнавский В. Г. Цифровые технологии и рост мировой экономики // Друкеровский вестник. 2015. № 3 (7). С. 73–80.
3. Гуляев П. В. Проблемы эффективного использования информационного ресурса в экономике // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 32. С. 10–14.
4. Дагаев А. А. Экономика знаний в информационном обществе // Информационное общество. 2008. № 5–6. С. 40–42.
5. Джулий Л. В., Емчук Л. В. Информационные системы и их роль в деятельности современных предприятий. 2015. С. 130–134.

УДК. 35.088.7

Л. А. Валиуллина, Н. Р. Хадасевич

ОРГАНИЗАЦИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

В статье рассмотрены вопросы, связанные с необходимостью создания центров оценки квалификаций, а также основные участники независимой оценки. Представлена разработанная и утвержденная модель реализации экзаменационной площадки на базе БУ «Методический центр развития социального обслуживания».

UDC 35.088.7

L. A. Valiullina, N. R. Khadasevich

ORGANIZATION OF INDEPENDENT EVALUATION OF CAVALIFICATION IN SOCIAL SPHERE

The article addresses issues related to the need to create centers for assessing qualifications, as well as the main participants in an independent assessment. The developed and approved model for the implementation of the examination site on the basis of the BU Methodological Center for the Development of Social Services is presented.

Независимая оценка квалификаций – это один из инструментов Национальной системы квалификаций. Согласно Федеральному закону от 03.07.2016 № 238-ФЗ [1] независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, уста-

новленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций.

Система независимой оценки квалификации вертикально интегрирована от Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям до центров оценки квалификаций (рис. 1).



Рис. 1. Основные участники независимой оценки квалификаций

По ходатайству Депсоцразвития Югры и благодаря планомерной работе по внедрению независимой оценки квалификации в октябре 2018 года БУ «Методический центр развития социального обслуживания» подписано соглашение с Центром профессионального развития и оценки квалификации. Методический центр признан экзаменационной площадкой и внесен в Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации.

Разработана и утверждена модель реализации экзаменационной площадки на базе Методического центра (рис. 2), отражающая перспективу развития. В перспективе – создание экзаменационного центра для проведения независимой оценки по квалификациям в области безопасности труда и занятости населения. В этом направлении осуществляется взаимодействие с руководителем Центра оценки квалификаций в социальной и трудовой сфере.

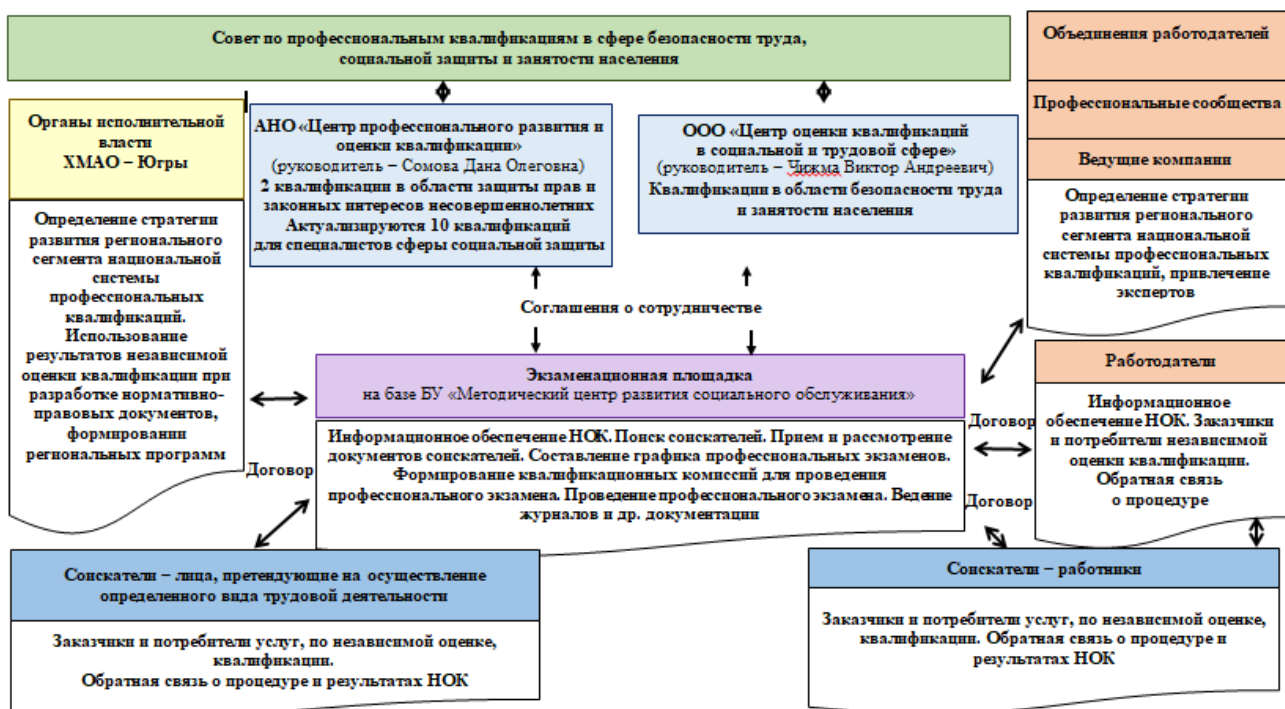


Рис. 2. Модель реализации экзаменационной площадки

В 2017 году в связи с внедрением национальной системы профессиональных квалификаций в отрасли социальной защиты населения автономного округа отделом проведено следующее:

- изучены нормативные правовые акты, регламентирующие организацию и проведение независимой оценки квалификации;
- изучен опыт регионов, в которых отработывается модель внедрения Национальной системы профессиональных квалификаций;
- принято участие в трех консультационных вебинарах, организованных Национальным агентством развития квалификаций;
- подготовлена информационная справка о деятельности отдела аттестации по внедрению независимой оценки квалификаций;
- подготовлен примерный план работы по подготовке документов для организации центра оценки квалификаций;
- осуществлено взаимодействие с президентом Союза социальных педагогов и социальных работников по вопросу создания совета по профессиональным квалификациям в сфере социальной защиты;
- подготовлен проект положения о Центре оценки квалификаций.

В 2018 году в рамках внедрения национальной системы профессиональных квалификаций в отрасли социальной защиты населения автономного округа специалистами отдела осуществлено следующее:

- подготовлен и направлен в Совет по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения пакет документов для наделения Методического центра полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций;
- заключено соглашение о сотрудничестве с автономной некоммерческой организацией «Центр профессионального развития и оценки квалификации» (г. Москва);
- Методический центр определен экзаменационной площадкой центра оценки квалификаций, созданного на базе автономной некоммерческой организации «Центр профессионального развития и оценки квалификации», (г. Москва);
- разработана модель и составлен план реализации экзаменационной площадки на базе Методического центра;
- составлены тестовые задания для теоретического этапа квалификационного экзамена в рамках подготовки оценочного средства для оценки квалификации «социальный работник» (4 уровень квалификации);
- организовано заочное заседание комиссии по внедрению профессиональных стандартов в отрасли социальной защиты населения Югры, подготовлен перечень должностей работников учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры;
- подготовлена информация о независимой оценке квалификаций к заседанию Совета директоров учреждений, осуществляющих повышение квалификации кадров и методическое обеспечение деятельности организаций социального обслуживания (г. Москва), к Коллегии Депсоцразвития Югры (г. Ханты-Мансийск);
- подготовлен ответ на запрос управления социальной защиты населения по Кандинскому району о применении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания»;
- принято участие в вебинарах: «Применение профессиональных стандартов и независимая оценка квалификации», «Вопросы организации обучения на предприятиях и в образовательных организациях на основе профессиональных стандартов, процедур и методик независимой оценки квалификации рабочих кадров»; курсах повышения квалификации «Профстандарты: обязательность и порядок их применения различными работодателями. Алгоритм действий работодателя».

Прошли обучение по дополнительной профессиональной программе «Программа подготовки экспертов центров оценки квалификаций и экзаменационных центров», организованное Национальным агентством развития квалификаций (г. Москва), 4 специалиста отдела оценки квалификаций.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [2] при разработке профессиональных стандартов учитываются приоритетные направления экономического развития, учитывается информация в списке новых и перспективных профессий на рынке труда.

При этом в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена» [3], лица, претендующие на осуществление определенного вида трудовой деятельности должны пройти процедуру подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта. На рисунке 3 представлена организационная структура проведения профессионального экзамена.



Рис. 3. Организационная схема проведения профессионального экзамена

Таким образом, проведение независимой оценки квалификации является необходимым в современных условиях, как для работодателя, так и для специалиста. Работодатель, таким образом, получает на рынке такого специалиста, который бы обладал теми профессиональными компетенциями, которые представлены трудовыми функциями в профессиональных стандартах. Соискателю, на ту, или иную должность, это дает возможность подтверждения квалификации, здоровую конкуренцию на рынке труда, уверенность в собственных возможностях, уважение со стороны руководства и коллег.

Литература

1. О независимой оценке квалификации : федер. закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2016.
2. О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов : постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 (с изм. и доп.). URL : <http://base.garant.ru>.

3. Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена : постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204. URL: <http://www.garant.ru>.

УДК 004.9:351+004.05+330.46

Головина Т. А., Щеголев А. В.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

В статье определено, что цифровая трансформация государства является частью реформы государственного управления. Любая реформа – это всегда сложный общественный вызов, который в данном случае требует договоренностей и баланса между тремя ключевыми стейкхолдерами: гражданским обществом, государством и бизнесом, а также внешней средой и ее особенностями.

Авторы отмечают, что необходимо создать гибкую, адаптивную, высокотехнологичную систему публичного управления, основанную на данных, оптимизировать структуру государственного аппарата, процессы взаимодействия с потребителями государственных услуг и рутинные вспомогательные процессы.

Ключевые слова: публичное управление, цифровая экономика, цифровизация, управленческие решения.

UDK 004.9:351+004.05+330.46

Golovina T. A., Shchegolev A. V.

DIGITAL TRANSFORMATION OF PUBLIC ADMINISTRATION IN RUSSIA

The article defines that the digital transformation of the state is part of the reform of public administration. Any reform is always a complex social challenge, which in this case requires agreements and a balance between the three key stakeholders: civil society, the state and business, as well as the external environment and its features.

The author notes that it is necessary to create a flexible, adaptive, high-tech system of public administration based on data, to optimize the structure of the state apparatus, the processes of interaction with consumers of public services and routine support processes.

Key words: public management, digital economy, digitalization, management decisions.

Публичное управление – это система координационного взаимодействия различных уровней организации социального, экономического и политического пространства. Субъектами политического управления выступают органы власти, местное самоуправление, граждане и их объединения, различные бизнес-структуры. Главной целью публичного управления является согласование частных, общественных и властных интересов и реализация на этой основе «публичного интереса», а особенностью – интенсивное развитие отношений общественной коммуникации, позволяющее включать в процесс принятия решений максимально большое число участников (в идеале – всех представителей публичного коллектива).

Основные этапы становления современной концепции публичного управления тесно связаны с технологическим фактором. Появление информационно-коммуникационных технологий стало стимулом для создания и реализации концепции нового государственного менеджмента, провозгласившего рыночный подход к управлению. Государство стало рассмат-

риваться как институт, обеспечивающий производство и предоставление определенных услуг и формирующий рамки и правила социальной и экономической деятельности [1].

Клиентоориентированность и процессный подход – это основополагающие принципы менеджмента качества, поэтому главный вызов для их успешного внедрения – изменение управленческой парадигмы от функциональной к процессной. Новый менеджмент потребует от чиновников перенастройки фокуса с «государства-производителя» на «гражданина-потребителя». При этом качество должно рассматриваться не только как соответствие стандарту и установленным требованиям, но и как степень удовлетворения нужд и ожиданий многочисленных заинтересованных сторон, в первую очередь своих потребителей – граждан.

Интеграция процессного подхода в управленческую практику органов исполнительной власти России и закрепление процессной доминанты над функциональной, в деятельности государственных структур позволяет существенно повысить внутреннюю эффективность.

Низкое качество публичного управления является одним из главных факторов сдерживания роста экономики. Об этом неоднократно заявлял и сам Президент Владимир Путин [2]. Поэтому важным вопросом для России в условиях сокращающейся ресурсной базы и поиска драйверов роста экономики становится лидерство государства в цифровой среде: цифровизация публичного управления и автоматизация решений, которые влекут снижение издержек на административный персонал и повышение эффективности принимаемых решений.

В 90-е гг. XX в. публичное управление берет на вооружение термин «руководство» (Governance). В практической плоскости это проявилось в формировании «электронных правительств» (организации управления государством, взаимодействия с гражданами и оказания государственных услуг через Интернет и другие информационные сети). Расширение возможностей передачи информации сначала привело к включению в эту модель отдельных элементов электронной демократии, а затем к широкому распространению таких форм взаимодействий, как электронные голосования по значимым общественно-политическим и экономическим вопросам, интернет-опросы, сетевые социологические обследования, публичные форумы, общественная экспертиза, общественный контроль и др.

Изменения в сфере цифровизации публичного управления происходят чрезвычайно быстро. Так, в России внедрение электронного правительства стартовало в 2008 г. [3], а уже к 2012 г. была начата работа по реализации концепции открытого правительства [3]. Сегодня новым трендом становится «smart government» – модель управления, в основу которой заложены самообучающиеся нейрокомпьютерные системы, взаимодействующие между собой. Пока она реализуется в форме «умных городов», но скорость происходящих преобразований не оставляет сомнений в том, что смарт-технологии являются будущим всей системы государственного управления в силу ее достаточно высокой регламентации и возможности стандартизировать многие административные процессы.

Цифровая трансформация публичного управления открывает большие возможности для стратегического развития, связанные с кастомизацией сервисов, индивидуализацией решений для каждого гражданина или организации, абсолютно новой работой с точки зрения управления по моделям рисков, распределения ресурсов, использования предиктивной аналитики.

Цифровизация позволяет поднять эффективность производств, снизить риски в управлении, нивелировать неполноту информации при принятии решений. При должной мере соблюдения норм информационной безопасности, цифровизация в среднесрочном периоде способна обеспечить рост эффективности во всех процессах.

Нельзя не отметить, что за последнее десятилетие публичное управление в целом преобразилось. В стране работает более 3000 многофункциональных центров, во всех более-менее крупных населенных пунктах государственные услуги можно получать в шаговой доступности по принципу одного окна [3]. Ежедневно порталом Госуслуг пользуется более полутора миллионов человек, а число запросов, поступающих на ресурс, исчисляется миллиардами в год. Без цифровых технологий уже невозможно представить реальность. Люди ждут от государства развития этих технологий и хотят работать с государством без каких-либо препятствий и барьеров. В связи с этим объективно назрела необходимость реализации в ближайшей перспективе проекта сервисного государства, одним из основных направлений работы которого должны

стать суперсервисы, включающие наиболее важные и востребованные населением федеральные, региональные и муниципальные услуги (например, возможность получения в электронном виде таких документов, как европротокол по ДТП, разрешение на ввод объекта в эксплуатацию, больничный, трудовая книжка, свидетельство о заключении брака и рождении ребенка, лицензии и разрешения на ведение предпринимательской деятельности и другие).

Содержание трендов в цифровой трансформации публичного управления приведены на рисунке.

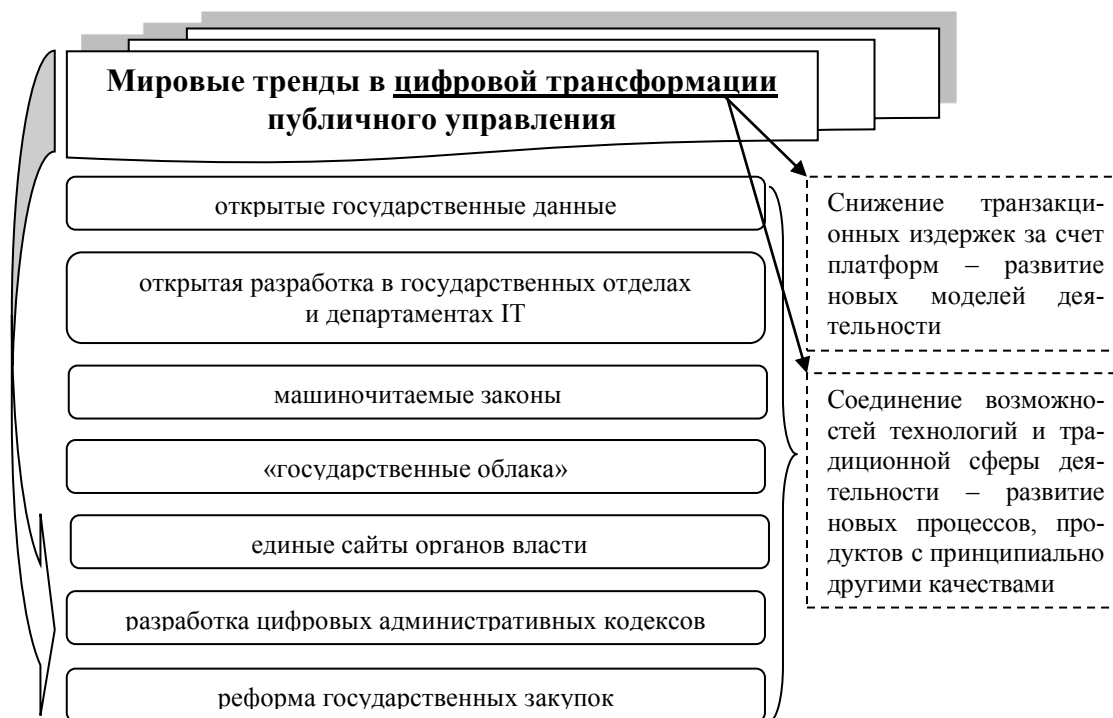


Рисунок. Мировые тренды в цифровой трансформации публичного управления

Проект сервисного государства формирует и единую информационную среду. На сегодняшний день в России насчитывается около 35 тысяч сайтов государственных и муниципальных органов власти и более 100 порталов государственных услуг [3]. После реализации проекта наименее жизнеспособные ресурсы перейдут на единую платформу, а остальные будут интегрированы на gov.ru. В результате будут установлены единые принципы цифровой экосистемы, стандарты редакционной политики, контента и работы с данными. Кроме того, в перспективе проект предполагает полную ликвидацию бумажного документооборота и переход на электронные носители.

В целом в государственной цифровизации можно выделить 3 основных направления развития: публичное управление; взаимодействие государства и граждан; взаимодействие государства и бизнеса.

У России, благодаря отсутствию промежуточных устаревших платформ, есть возможность полномасштабной интеграции цифровых платформ мониторинга и управления в государственные системы как федеральные, так и региональные. Наличие же практики открытия государственных данных в масштабе всей России процесс цифровизации смогло бы облегчить.

Опыт цифровизации правительства Москвы показывает, что многоплановое внедрение технологии позволяет выстроить систему качественного предоставления услуг для горожан, наладить с ними постоянный информационный обмен, повысить открытость и прозрачность действий выборных чиновников [4].

Цифровая трансформация публичного управления должна базироваться на следующих принципах:

- в государстве нет физических документов кроме удостоверения личности гражданина;

- запрет на запрос у граждан информации, которая имеется в распоряжении государства, все необходимые документы запрашиваются из электронных реестров органов власти;
- принцип комплексного подхода к решению жизненных ситуаций заявителей посредством суперсервисов;
- минимизация участия чиновников в принятии решений по оказанию услуг, перевод услуг в режим online;
- омниканальность взаимодействия с использованием любых удобных пользователю инструментов обращения за услугами (мобильные устройства, соцсети, сайты, банковские приложения, email);
- проактивное предоставление услуг на основании изменения статусов граждан в ведомственных реестрах;
- исключение бумажных носителей в процессах оказания услуг, межведомственного взаимодействия и документооборота между органами власти.

Актуальными для системы государственного стратегического управления являются следующие технологии [5]:

- BigData – как основа для развития управления, основанного на больших данных;
- искусственный интеллект – выступающий инструментом работы с большими данными;
- системы распределенного реестра (блокчейн) – как одна из наиболее обсуждавшихся технологий для государственного сектора;
- интернет вещей – как инфраструктурный вызов для скорости и доступности Интернета и способ накопления данных;
- цифровая прослеживаемость как практически реализуемые проекты, работающие на повышение доверия к товарам и транзакциям и производящие данные;
- квантовые сети.

Основными принципами публичного управления на основе цифровых технологий становятся [6]:

- получение данных в реальном времени;
- управление стратегическими и текущими процессами, основанное на автоматизированном анализе больших данных;
- высокая скорость принятия решений;
- мгновенное реагирование на изменения и интерактивность внешней среды;
- ориентация на конкретного пользователя;
- кибербезопасность государственных управленческих решений.

Для цифрового прорыва в сфере публичного управления нужно, во-первых, усилить координирующую роль Минкомсвязи и Правительства России. Нужно иметь возможность утверждать базовые требования к цифровым услугам и создать федеральную среду разработки, которую также смогут использовать регионы и муниципалитеты. Во-вторых, в законодательстве о госзакупках надо предусмотреть особый порядок создания ИТ-решений в рамках госзаказа. В-третьих, нужна специализированная организация, которая обеспечит разработку и мониторинг стандартов технологической архитектуры государственных информационных систем, а также разработку и эксплуатацию самих платформ цифрового государства.

Таким образом, для того чтобы развивать цифровую трансформацию публичного управления, необходимо научиться собирать данные так, чтобы потом преобразовывать их в знания, создавать на этой основе сервисы, объединять процессы и наладить управление на базе блокчейн. Это дает возможность повысить эффективность взаимодействия с партнерами, сократить издержки на исполнение внутренних процессов, будет способствовать повышению доверия к информации внутри системы, надежности и безопасности распределенных процессов.

Литература

1. Авдеева И. Л. Использование платформенных технологий в современном государственном управлении // Вестник экспертного совета. 2019. № 1 (16). С. 28–32.

2. Добрынин А. П. Цифровая экономика – различные пути к эффективному применению технологий (BIM, PLM, CAD, IOT, Smart City, BIG DATA и другие) // International Journal of Open Information Technologies. 2016. Т. 4. №. 1. С. 4–11.

3. Абдрахманова Г. И. Цифровая экономика: краткий статистический сборник // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : НИУ ВШЭ. 2018. 96 с.

4. Полянин А. В., Гретчин В. В. Место информационных технологий в современном менеджменте // Актуальные проблемы экономического развития и правового регулирования социально-экономических отношений : материалы круглого стола ; Орловский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. 2013. С. 72–75.

5. Петров М., Буров В., Шклярчук М., Шаров А. Государство как платформа. (Кибер) Государство для цифровой экономики. Цифровая трансформация // Центр стратегических разработок. М., 2018. Апрель. 52 с.

6. Авдеева И. Л. Модели и подходы развития цифровой экономики России в условиях осуществления «прорыва в будущее» // Человеческий капитал в формате цифровой экономики : материалы междунар. науч. конференции, посвященной 90-летию С. П. Капицы : сб. докладов. 2018. С. 55–64.

УДК 336.1

Десятов В. В.

УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫМ ОБУЧЕНИЕМ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОЙ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ

Актуальность исследования обусловлена тем, что корпоративное обучение в цифровой экономике становится определяющим фактором конкурентоспособности предприятий. Целью настоящего исследования является выявление и обзор основных факторов, влияющих на трансформацию роли корпоративного обучения в цифровой экономике, и ключевых глобальных тенденций в данном процессе на сегодняшний день. Задачами исследования являются поиск и творческое освоение информации по факторам и тенденциям, выявление ключевых тенденций в системе корпоративного обучения, а также корпоративных университетов как инструментов менеджмента знаний, влияющих на их формирование, приоритизация и структурированное описание выявленных факторов и тенденций в цифровой экономике.

Ключевые слова: корпоративное обучение, цифровая экономика, корпоративные университеты, предприятия, система, эффективность.

UDK 336.1

Desyatov V. V.

CORPORATE TRAINING MANAGEMENT UNDER THE DEVELOPMENT OF ARTIFICIAL INTELLECTUALIZATION

The relevance of the study is due to the fact that corporate training in the digital economy is becoming a determining factor in the competitiveness of enterprises. The purpose of this study is to identify and review the main factors affecting the transformation of the role of corporate education in the digital economy, and key global trends in this process today. The objectives of the study are to search and creatively master information on factors and trends, identify key trends in the corporate education system, and corporate universities as knowledge management tools that influence

their formation, prioritization, and structured description of the identified factors and trends in the digital economy.

Key words: corporate training, digital economy, corporate universities, enterprises, system, efficiency.

Сегодня по всему миру в условиях развития цифровой экономики на смену человеческому труду приходят технологические устройства и роботы. При этом автоматизация затрагивает не только физические, но и интеллектуальные процессы, ведь человечество все ближе к созданию полностью автономного искусственного интеллекта. По функциональности искусственный интеллект можно разделить на три ступени развития: вспомогательный интеллект, дополненный (расширенный) интеллект и автономный интеллект [1, 10, 12, 16].

Вспомогательный интеллект широко доступен сегодня; его задача – улучшить/упростить те процессы, которые уже выполняются людьми и организациями. Сюда относятся автоматизация повторяющихся, стандартизированных или трудоемких задач и предоставление вспомогательной информации. Простым примером является программа GPS-навигации, которая предлагает нужное направление движения и адаптируется к дорожным условиям. Таким образом, водителям не нужно изучать карту и выбирать маршрут.

Дополненный или расширенный интеллект – направление, которое только зарождается; призвано помогать людям и организациям принимать такие решения или совершать такие действия, которые иначе не могут быть реализованы. Примером может служить система торможения при быстром сближении.

Автономный интеллект – направление будущего, подразумевает разработку машин, действующих и принимающих решения самостоятельно. В корпоративном обучении развитие автоматизации приводит сразу к нескольким изменениям: во-первых, к работникам и их навыкам предъявляются новые 22 требования, что напрямую влияет на содержание обучения, во-вторых, трансформируются и сами технологии обучения [2, 3, 4, 9]. Например, уже сегодня некоторые системы обучения автоматически предлагают курсы, основываясь на индивидуальных предпочтениях потребителя. При этом контент подстраивается под уровень и скорость обучения конкретного человека, вследствие чего повышается процент усвоения материала и снижаются издержки на обучение [5, 7, 8, 11].

Факторы, влияющие на динамику корпоративного обучения, можно разделить на три основные группы: изменение бизнес-среды, социальные изменения и развитие технологий. В данном исследовании представлены три основных фактора, отнесенных к изменению бизнес-среды. Во-первых, это общий экономический рост и его влияние на корпоративное обучение, во-вторых, цифровая трансформация бизнеса и, в-третьих, это растущая потребность бизнеса в сотрудниках с необходимыми в цифровом мире знаниями и навыками. Социальные изменения включают такие факторы, как смена поколений, рост информации и простота доступа широкой аудитории к ней и спрос на персонализированный контент.

Корпоративное обучение – хороший показатель экономической активности: когда экономика замедляется, компании часто сокращают расходы на обучение, когда бизнес растет, растут и инвестиции в развитие и обучение новых сотрудников и лидеров. Это один из самых дискреционных из всех корпоративных расходов, поэтому он является также отличным показателем деловой уверенности [6, 15, 16]. Эти рассуждения верны и в обратную сторону: если ожидается уверенный рост экономики, то, скорее всего, мы увидим рост корпоративных расходов на обучение, и наоборот. Начиная с 2010 года, мировая экономика восстанавливается после кризиса 2008–2009 годов. Это заметно в динамике корпоративных расходов на обучение на примере США (рис. 1).

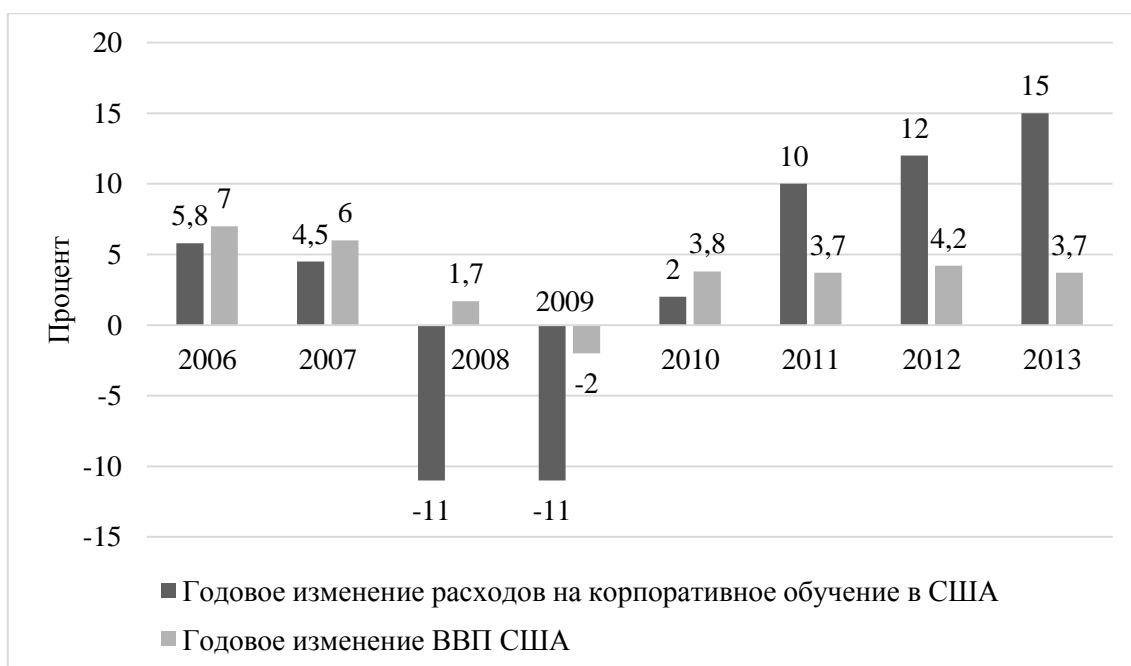


Рис. 1. Связь экономического роста и расходов на корпоративное обучение в США.
Составлено по: [14]

В соответствии с глобальным исследованием Ассоциации развития талантов (Association for Talent Development, ATD) в 2015 г. прямые расходы организаций на обучение в среднем составили 1 252 долл. США на сотрудника [13]. В эту сумму вошли расходы на разработку и проведение программ обучения, включая оплату труда специалистов по обучению и развитию персонала. При этом наблюдаются две основные тенденции:

- рост средних прямых расходов на обучение в расчете на одного работника. Рост на 23 долл. США в 2015 г. по сравнению с предыдущим годом является крупнейшим с 2010 г., когда бизнес начал оправляться от мирового экономического кризиса. При этом среднегодовые темпы прироста расходов на обучение в 2012–2015 гг. составили 1,45 % и продолжают ускоряться (в 2015 г. – 1,9 %);

- дифференциация прямых расходов на обучение в зависимости от размеров компании. Здесь обнаружена обратная зависимость удельных расходов на обучение от размера компании, что во многом объясняется эффектом масштаба: так в 2015 г. расходы на обучение в малых и средних компаниях (с численностью сотрудников до 500 чел.) в среднем составляли 2 112 долл. США, что много выше среднемирового показателя в 1 252 долл. США, в то время как в крупных (численность от 500 до 9 999 сотрудников) и крупнейших (10 000 сотрудников и выше) составляло 794 и 700 долл. США соответственно.

Современные цифровые технологии влияют и на изменение клиентского опыта, и на операционные процессы, и на бизнес-модели современных компаний. В целом цифровая трансформация ведет к кардинально новым продуктам, росту производительности и ценности бизнеса. При этом в различные отрасли экономики в настоящее время в разной степени подвержены цифровой трансформации: в большей степени – собственно ИТ-компании, телекоммуникации, финансовые услуги, в меньшей степени – промышленное производство, строительство, государственное управление, хотя и в последних влияние цифровых технологий явно возрастает. Не останавливаясь на характеристиках цифровой трансформации бизнеса, которая не является предметом настоящего отчета, отметим, что влияние этих процессов на корпоративное обучение косвенно может быть подтверждено относительно более высокими удельными прямыми расходами на обучение в отраслях более подверженных цифровой трансформации.

Интересно, что такая же тенденция обнаруживается и в российском секторе корпоративного обучения. По данным исследования российских компаний PWC Saratoga в 2015 г. (рис. 2).

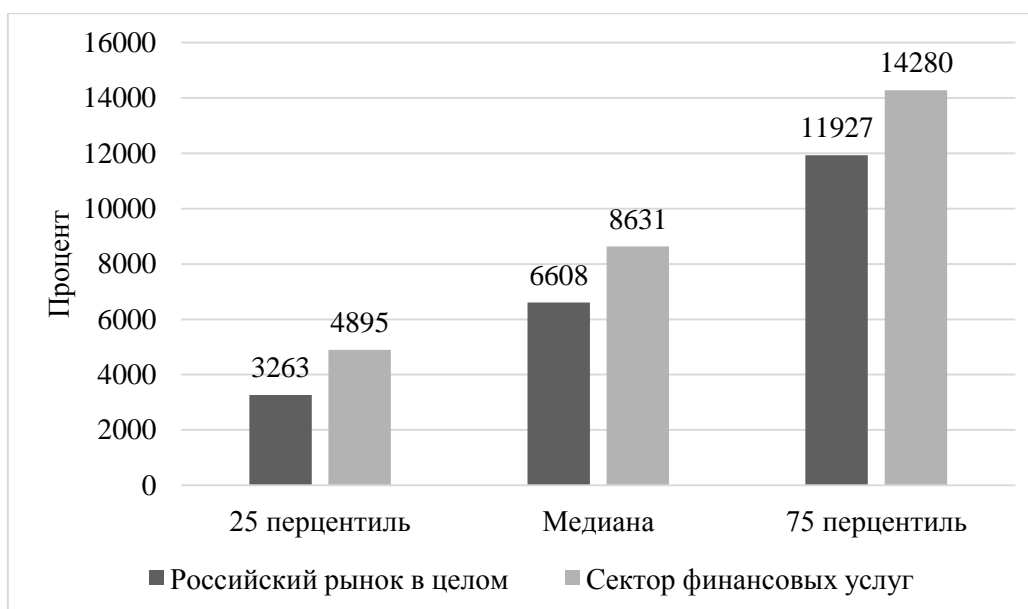


Рис. 2. Расходы на обучение на одного сотрудника в год в России в 2015 г., рублей [14]:

25 перцентиль, медиана и 75 перцентиль разбивают шкалу перцентилей на четверти. Например, если значение, полученное компанией, находится на 25 перцентиле, то 24 % остальных значений находятся ниже, а 75 % – выше его. Если значение, полученное компанией, находится на 50 перцентиле (также называемом медианой), то ниже него будут находиться 49 % остальных значений, а выше – 50 % всех значений. Таким образом, медиана символизирует «типичную» организацию

Медиана удельных расходов на обучение в секторе финансовых услуг, более подверженных цифровой трансформации, на 31 % превышает медиану в целом по российскому рынку (6 608 руб. на сотрудника в целом по рынку против 8 631 руб. по сектору финансовых услуг). Аналогичные различия фиксируются как по нижнему (25), так и по верхнему (75) перцентилю выборки.

Если еще не так давно функции корпоративного обучения на предприятиях сводились только к составлению и доведению до слушателей учебных материалов, то в настоящее время организации, занимающиеся корпоративным обучением, стремятся активнее участвовать в развитии компаний. Они все чаще сотрудничают с менеджментом компаний в вопросах организационных улучшений и определении направлений стратегического развития, выступая в качестве внутреннего консультанта для бизнеса.

Литература

1. Абакумова И. В., Антонова Е. К., Байгулов Р. М., Беляева С. В. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук : междисциплинарный подход и конвергенция знаний. Самара : Офорт, 2016. 538 с.
2. Аузан А. Эффект колеи. Проблема зависимости от траектории предшествующего развития – эволюция гипотез // Вестн. Моск. ун-та. 2015. Сер. 6. С. 3–17.
3. Атлас новых профессий. М. : Сколково, 2014. 168 с.
4. Кельчевская Н. Р., Ширинкина Е. В. Интеграция образовательных и профессиональных стандартов в условиях реформирования: проблемы и пути решения // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 1 (113). С. 16–25.
5. Солиев Р. Важнейшие тенденции информационно-коммуникационных технологий в развитии современной глобальной экономики // Наука и техника. 2016. № 13. URL : <http://www.relga.ru>.
6. Ширинкина Е. В. Индикаторы эффективности управления человеческим капиталом // Экономика и менеджмент систем управления. 2017. Т. 24. № 2. С. 51–56.
7. Ширинкина Е. В. Конвергенция знаний к управлению человеческим капиталом на предприятиях в теории менеджмента // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. Т. 8. № 1. С. 15–18.

8. Ширинкина Е. В. Управление эффективностью работников интеллектуального труда в высших учебных заведениях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 1. С. 12–16.
9. Ширинкина Е. В. Формирование человеческого капитала в постиндустриальной экономике : моногр. Барнаул : Новый формат, 2017. 223 с.
10. Ширинкина Е. В. Человеческий капитал и рынок труда в цифровом развитии российской экономики // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 103–112.
11. Ширинкина Е. В., Короленко В. В. Развитие человеческих ресурсов на этапе развития цифровых технологий: семантический анализ // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Т. 8. № 10А. С. 279–287.
12. Ширинкина Е. В. Трансформация принципов управления человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики // Вестн. Удмурт. ун-та. Сер. Экономика и право. 2019. Т. 29. № 1. С. 55–61.
13. Arntz M. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis // Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. № 189. P. 256.
14. Global Economic Prospects. Managing the Next Wave of Globalization / The World Bank. URL : – <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/GEP/GEParchives/GEP2007/381400GEP2007.pdf>.
15. Sirkin H., Zinser M., Rose J. The Robotics Revolution. The Next Great Leap in Manufacturing. Boston: BCG, 2015. 28 p.
16. Shirinkina E., Kodintsev A. Management of human capital in the national economy: Estimation and simulation // Revista Espacios. 2018. V. 39. № 44. P. 28.
17. Shirinkina E.V., Kodintsev A.Ya. Multiparameter influence of factors on the return of human capital // Revista Espacios. 2019. V. 40. № 14. P. 9.

УДК 332.14:352

Заведеев Е. В.

**РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ «УМНЫЙ ГОРОД»
КАК НАИБОЛЕЕ КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД
К РЕШЕНИЮ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА**

Реализация проектов «Умный город» за счет интеграции компонентов городского устройства в единую централизованную систему с использованием передовых информационно-коммуникационных технологий призвано обеспечить эффективное использование городских систем жизнедеятельности и поиск новых более технологичных и совершенных путей решения городских проблем.

Ключевые слова: «Умный город», городское хозяйство, устойчивое развитие.

UDC 332.14: 352

Zavedeev E. V.

**IMPLEMENTATION OF THE SMART CITY CONCEPT AS
THE MOST COMPREHENSIVE APPROACH TO SOLVING MODERN PROBLEMS
OF URBAN ECONOMY**

The implementation of Smart City projects through the integration of urban components into a single centralized system using advanced information and communication technologies is designed to ensure the effective use of urban life systems and the search for new, more technological and advanced ways to solve urban problems.

Key words: “Smart city”, urban economy, sustainable development.

Инструменты и компоненты системы городского управления в рамках системы «Умный город» направлены на достижение условий, позволяющих городским образованиям иметь ресурсы для обеспечения преодоления инфраструктурных и институциональных ограничений, повышения конкурентоспособности экономики, улучшения условий жизни граждан, развитие человеческого потенциала, обеспечения комплексного развития. Реализация подобных проектов будет способствовать повышению потенциала развития муниципальных образований, проведению целенаправленной работы по реформированию и развитию систем местного самоуправления.

В настоящее время более 50 % населения земли проживает в городах, и уже сейчас наблюдается сокращение возможностей выстраивания эффективных систем городского управления в рамках традиционных моделей. Уже через 15–20 лет удельный вес горожан может достичь 85 % и большинство крупных городских образований столкнется с целым рядом проблем в сфере экологии, безопасности, инфраструктуры и коммунальных служб. Для устранения развития подобных тенденций необходимо кардинальным образом менять подходы к организации процессов муниципального управления.

В основе модели городского управления «Умный город» лежит идея интеграции с использованием передовых информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) большинства компонентов городского устройства в единую централизованную систему, обеспечивающую более экономичное, экологичное и безопасное использование городских систем жизнедеятельности, эффективный поиск новых более технологичных и совершенных путей решения городских проблем.

В соответствии с национальным стандартом Российской Федерации «Устойчивое развитие административно-территориальных образований. Системы менеджмента. Общие принципы и требования. ГОСТ Р 56548-2015/ISO/DIS/37101» к основным задачам, обеспечивающим муниципальным образованиям устойчивое развитие, должны относиться задачи, способствующие повышению привлекательности муниципального образования, социальной сплоченности его населения, повышению его благополучия, адаптивности, формированию систем ответственного использования ресурсов, охране и оздоровлению окружающей среды [1].

В представленном стандарте сформулированы желательные результаты решения задач городского развития, обеспечивающие его сбалансированность и устойчивость: привлекательность; социальная сплоченность, благополучие; адаптивность, ответственное использование ресурсов, охрана и оздоровление окружающей среды.

Принципиальная операционная модель умного устойчивого города, учитывающая указанные задачи и желательные результаты, представлена на рисунке.



Рисунок. Операционная модель умного устойчивого города

Таким образом, можно выделить следующие основные компоненты «Умного города»:

1. Городское управление (администрация). Наиболее значимым элементом системы «Умного города» является информационная база, обеспечивающая накопление данных, формирующихся в результате работы муниципальных служб, а также системы принятия решений на основе анализа этих данных.

Должны быть созданы системы коммуникации между жителями города и представителями исполнительной власти, обеспечена ее информационная открытость. Необходимо формировать и поддерживать активность граждан в управлении городом. На системной основе должна быть выстроена работа по стратегическому планированию, активное участие в ней должны принимать горожане.

В проектах «Умный город» значительная часть городского управления преобразуется в комплексный электронный командный центр, наделенный функциями приборной панели, обеспечивающей городской администрации наглядное представление о текущем состоянии городских процессов и развитии городской среды. Такой центр должен обеспечивать тесную взаимосвязь между отдельными структурными элементами городской администрации, обеспечивая оперативной информацией, как сотрудников администрации, так и МЧС, полицию, службы социальной поддержки, предприятия общественного транспорта и ЖКХ.

В качестве технологий, реализующих данные функции можно назвать следующие: [3]

- платформенные технологии для городских информационных ресурсов и предоставления государственных и муниципальных услуг;
- геоинформационные платформы для мониторинга и обслуживания объектов дорожного хозяйства, недвижимости, энергетического комплекса и пр.;
- системы электронного документооборота;
- центры автоматизации сбора данных и государственных функций с помощью стандартизированных интерфейсов, обеспечивающих взаимодействие с конечными пользователями и техническими системами;
- создание среды цифровой безопасности, цифрового доверия, систем электронных подписей, умной идентификации на основе блокчейн-технологии.

2. ЖКХ (электро-, тепло- и водоснабжение, сбор мусора и пр.). Данный компонент «Умного города» предполагает переход к интеллектуальному управлению и дистанционному учету в сетях электро-, тепло-, водоснабжения в режиме реального времени с помощью сенсоров и датчиков, увеличивается скорость обнаружения протечек, повышается эффективность ремонтных работ. Появляется возможность применять инструменты предиктивной аналитики для предотвращения аварийных ситуаций, увеличения срока службы коммуникаций и оборудования, повышения энергоэффективности зданий.

В ближайшем будущем такие системы, позволяющие использовать возобновляемые источники энергии, осуществлять учет и регулирование спроса на ресурсы, обеспечивать их распределение и хранение, станут основными технологиями в сфере жилищно-коммунального хозяйства, выводя данный сектор на принципиально иной уровень эффективности.

К основным умным технологиям в системе ЖКХ можно отнести следующие: [4]

- организация службы «единого окна» для обращения горожан по вопросам работы ЖКХ и эксплуатации его объектов;
- системы интеграции с расчетными центрами;
- системы датчиков и контроллеров, формирующая физическую основу для цифрового двойника;
- технологии микросетей и Smart Grid;
- интеллектуальные системы учета потребления энергоресурсов (Smart Metering);
- системы определения физического местонахождения канализационных труб и люков;
- автоматизация технического обслуживания и ремонта, контроль подрядчиков;
- технологии автоматизированного управления энергопотреблением;
- датчики контроля уровня мусора для мониторинга и анализа вывоза отходов;
- интернет вещей для контроля за отходами, обеспечивающий умную сортировку;
- открытые платформы потребительских сервисов.

3. Транспорт. Должно быть обеспечено более безопасное и удобное движение для всех его участников, сформированы эффективные алгоритмы управления трафиком, уменьшение пробок на дорогах, и пр., позволяющие оптимизировать городскую транспортную сеть на основе данных, получаемых в режиме реального времени. Необходимо сформировать системы по сбору и анализу данных о качестве дорожного покрытия, характеристиках авто-трафика, данных о погодных условиях, ДТП и пр. На основе собранных данных создаются алгоритмы работы светофоров, информационных табло и пр. дорожного оборудования.

К функциям системы поддержки работы городской транспортной сети относятся:

- интеграция экстренных и муниципальных служб для повышения скорости реакции на инциденты и улучшения качества ответных мер;
- мониторинг и управление общественным транспортом;
- адаптивное управление городскими светофорами;
- видеонаблюдение и фотовидеофиксация нарушений правил дорожного движения;
- информирование водителей о состоянии дорожного полотна и погодных условиях, дорожной обстановке и оптимальных маршрутах;
- управление парковочным пространством;
- метеорологическое обеспечение борьбы с гололедицей;
- интернет-сервисы для вызова и оплаты такси;
- и пр.

К технологическим решениям в области умных транспортных систем необходимо отнести:

- системы видеонаблюдения и считывания номерных знаков;
- системы определения оптимального режима работы светофоров;
- системы GPS;
- системы динамического управления дорожным трафиком;
- пассажирские и транспортные информационные панели, и системы аварийной сигнализации;
- высокотехнологичные скоростные транспортные системы – системы скоростных перевозок и скоростного общественного транспорта;
- мобильные сервисы по аренде и совместному использованию автомобилей и велосипедов;
- мобильные сервисы по вызову такси;
- всевозможные парковочные сервисы и системы учета и указания парковочных мест.

4. Системы обеспечения безопасности. Ключевым элементом безопасности «Умного города» является система средств мониторинга – видеокамер, датчиков и прочих приспособлений – для ранней фиксации в автоматическом режиме признаков чрезвычайной ситуации. С помощью таких систем осуществляется сбор информации о ситуации в общественных местах, на дорогах и зданиях, территориях с ограниченным доступом и пр. Полиция, МЧС, аварийные службы получают возможность заблаговременно выявить угрозу, и на основе ее всестороннего анализа предпринять необходимые действия.

Главной целью информационной безопасности должно быть достижение состояния защищенности личности, общества и государства от информационных угроз, при котором обеспечиваются реализация конституционных прав и свобод человека и гражданина, достойные качество и уровень жизни, что в рамках проекта умного города должно обеспечивать единство, устойчивость и безопасность информационно-телекоммуникационной инфраструктуры города [2].

К технологиям комплексной безопасности следует отнести следующие: [5]

- системы мониторинга (с использованием видеокамер, интеллектуальных датчиков и технологий видеоанализа);
- системы ситуационного анализа: создание информационных карт происшествий, разработка вариантов сценариев реагирования, ведение базы данных инцидентов и пр.;
- системы контроля качества работы коммунальных служб;
- системы оперативного мониторинга текущего состояния производственных объектов, гидротехнических сооружений и пр.;

- технологии моделирования возможных сценариев на основе принципиальных моделей развития ситуаций;
- выстраивание эффективных коммуникаций с населением: медиа-устройства для оповещения горожан о чрезвычайных ситуациях, организация терминалов оперативной связи;
- создание комплексного центра оперативного реагирования для сбора и обработки информации о ЧС и нарушениях безопасности;
- и пр.

5. **Здравоохранение.** Применение цифровых технологий в рамках «Умного города» дает возможности использования мобильных устройств, обеспечивающих контроль, цифровизацию и передачу медицинских показателей в режиме онлайн, их хранение и обработку в облачных сервисах, использование искусственного интеллекта в оперативном принятии решений. В медицинских центрах «Умного города» диагностические и лечебные кабинеты, операционные залы, палаты интенсивной терапии и реанимации и пр. должны быть интегрированы в единое медицинское пространство. К технологиям «умного» здравоохранения можно отнести следующие: [6]

- носимые медицинские датчики, в режиме онлайн передающие данные о физиологических параметрах человека, что позволит существенно сократить число посетителей в медицинских учреждениях;
- системы удаленных медицинских сервисов: телемедицина, медицинские терминалы для оперативной диагностики в полуавтоматическом режиме, осуществление приема врачей по видеоконференцсвязи;
- системы формирования медицинских карт пациентов, в которых в цифровом виде будут собраны все данные о состоянии здоровья человека с момента его рождения;
- программы управления потоками пациентов: электронная запись, маршрутизация пациента и его цифровых данных, поддержка процесса приема;
- системы организации информационного обмена между территориально распределенными медицинскими учреждениями;
- системы «больших данных» – распространение различных медицинских гаджетов будет способствовать накоплению медицинских данных в специализированных хранилищах. Обработка данной информации открывает широкие возможности для выявления трендов, повышения качества постановки диагноза и разработки новых методов лечения и лекарственных препаратов;
- технологии искусственного интеллекта в перспективе станут одними из важнейших инструментов принятия врачебных решений;
- и пр.

6. **Экология.** Реализация концепции «Умный город» обеспечивает развитие технологий, позволяющих анализировать экологическое состояние и формировать прогнозы его изменения в конкретных городах и районах. Многие из этих технологий могут быть использованы для управления процессом устранения негативного воздействия на окружающую среду в местах большой концентрации людей, в крупных и средних городах. Они дают возможность улучшить экологическую обстановку за счет регулирования, а в некоторых случаях и уменьшения количества вредных выбросов.

К технологиям и механизмам, обеспечивающим уменьшение негативного воздействия на окружающую среду, следует отнести следующие:

- системы снижения неравномерности потребления электроэнергии за счет оптимизации распределения нагрузки;
- создание систем распределенной электрогенерации различного масштаба;
- создание сетевых систем поставки ресурсов для обеспечения возможности маневрировать потоками и «обходить» аварийные или пиковые участки;
- внедрение энергосберегающих автоматизированных программ управления уличным освещением;
- создание «умных» домов, внедрение энергоэффективного оборудования и пр. для снижения количества потребления ресурсов конечными пользователями;

- системы компьютерного моделирования возможных экологических ситуаций, а также недоступных непосредственному восприятию процессов и явлений;
- системы моделирования последствий экологических и техногенных катастроф, перспективное и ретроспективное их интерпретирование;
- «умные» контейнеры, оснащенные датчиком, работающим на солнечном аккумуляторе для контроля его наполненности и передачи данной информации через беспроводную связь соответствующим службам города;
- и пр.

7. Образование. Информатизация образовательного процесса включает следующие элементы:

- инфраструктурный – предполагает оснащение образовательных учреждений интерактивными панелями, системами Wi-Fi, серверами, компьютерами, и пр.;
- программный – предполагает установку или разработку программного обеспечения систем учета посещаемости, визуализации образовательного контента, оценивания результатов освоения образовательных программ (электронный дневник и пр.), прикладных программ для применения дистанционных образовательных технологий, электронных библиотек и пр.;
- содержательный – включает формирование самих образовательных программ: лекций, заданий для практических занятий, деловых игр, кейсов, анализа конкретных ситуаций и пр.

Новые технологии позволяют учитывать потребности обучаемого и создавать персонализированные образовательные траектории, а также масштабировать наиболее необходимые знания, визуализировать и детализировать процесс обучения. Все это ведет к повышению эффективности образовательного процесса в целом и лучшей подготовке кадров [7].

К технологиям «Умного города» в сфере образования могут быть отнесены: [4]

- открытые образовательные онлайн-платформы (массовые открытые онлайн-курсы);
- девайсы и приложения, отслеживающие активность студента и собирающие данные о нем;
- системы дистанционного образования;
- образовательные системы на базе искусственного интеллекта с возможностью тестирования обучающихся;
- адаптивные системы дополнительного образования;
- создание 3D-моделей и макетов с возможностью последующей печати на 3D-принтере;
- робототехнические технологии образовательной направленности с интерактивными интерфейсами, системами распознавания эмоций и искусственного интеллекта;
- и пр.

8. Экономика и финансы. Компонент «Экономика и финансы» «Умного города» определяется национальной программой «Цифровая экономика». Он должен стать основой для формирования благоприятной среды для осуществления инновационной деятельности, обеспечения ресурсами проектов в области цифровой экономики, базисом развития ИКТ. Должны быть сформированы условия поддержки участия представителей власти, бизнеса, гражданского общества и научно-образовательного сообщества в работе центров развития и передачи цифровых технологий.

Одной из важнейших задач экономики «Умного города» должно стать формирование эффективной системы поддержки «стартапов» и деятельности малого и среднего предпринимательства, в том числе в области разработки и внедрения цифровых технологий. Должны быть созданы механизмы информационной и инвестиционной акселерации малого предпринимательства [2].

В проекте «Умный город» необходимы разработка и принятие стандартов на эффективную реализацию процессов цифровой экономики, должна быть создана система показателей эффективности функционирования и развития города, учитывающая рекомендации международных организаций.

К технологиям умной экономики следует отнести следующие: [4]

- составные элементы и технологии институциональной среды для развития исследований и разработок в области цифровой экономики;

- сети связи, достаточные для эффективного обеспечения потребностей экономики по сбору и передаче данных государства, бизнеса и граждан с учетом технических требований, предъявляемых цифровыми технологиями;
- системы и цифровые платформы обработки и хранения данных, обеспечивающие предоставление соответствующих услуг государству, бизнесу и гражданам, в том числе предоставление данных услуг на экспорт;
- элементы благоприятной среды для инновационной деятельности, в том числе для развития информационно-коммуникационных технологий и формирования компетенций цифровой экономики;
- системы сбора, обработки, хранения и предоставления потребителям пространственных данных и информации о пространственных объектах;
- отлаженные системы коммуникации между жителями города и представителями исполнительной власти, информационная открытость городской администрации;
- отлаженные механизмы стратегического планирования и управления городским развитием, обеспечение актуальности документации стратегического планирования;
- системы тендеров и аукционов, обеспечивающие прозрачность государственных и муниципальных закупок;
- и пр.

Литература

1. ГОСТ Р 56548-2015/ISO/DIS/37101 Национальный стандарт Российской Федерации, устойчивое развитие административно-территориальных образований, системы менеджмента качества, общие принципы и требования : утв. и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 24 августа 2015 года № 1187-ст.
2. Цифровая экономика Российской Федерации : программа : утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р.
3. Воронина Е. В., Заведеев Е. В., Зубарева Л. В., Курамшина А. В., Федоров Д. А., Сергеева И. В. Примеры успешной реализации концепции умных городов в России и за рубежом. Методы и инструменты проектирования и реализации проектов «Умный город» в Югре : моногр. / под общ. ред Л. В. Зубаревой. Новосибирск : Сибпринт, 2018. 171 с.
4. Княгинин В. Н., Липецкая М. С., Римских Е. А., Рожкова Е. С., Трунова Н. А., Санатов Д. В., Кузнецова Н. Г., Курьянов Е. Е., и др. Приоритетные направления внедрения технологий умного города в российских городах / Экспертно-аналитический доклад, Центр стратегических разработок «Северо-Запад». URL : <https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2018/06/Report-Smart-Cities-WEB.pdf>.
5. Цифровая медицина: здравоохранение в «умном» городе. URL : <http://smartcity.cnews.ru>.
6. Frost&Sullivan. Digitalization in Healthcare: Emergence of Digital Health Portal. White paper. 2017. Январь; Frost&Sullivan. Internet of Medical Things (IoMT) Revolutionizing Healthcare. 2017. Апрель и др.

Зеленцова С. Ю., Абдулжалиева С. З., Захарова Н. Н.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТА РФ

Актуальность поставленных в статье проблем возрастает в условиях углубления кризисных явлений, несоответствия уровня развития регионов и усилившейся конкуренции. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра является самодостаточным регионом-донором. Статья посвящена анализу стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Определены принципы и ключевые задачи. Показано, что в настоящее время все правила выбора Стратегии – 2030 соблюдены, и полностью раскроются в обозримом периоде реализации стратегии.

Ключевые слова: стратегии, социально-экономическое развитие, принципы, кластерный подход, нагрузка.

UDK 332.145

Zelentsova S. Yu., Abdulzhaliyeva S. Z., Zakharova N. N.

REGIONAL POLICY AS A FACTOR OF STABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF RUSSIA ON THE EXAMPLE

The urgency of the problems posed in the article increases in the context of deepening crisis phenomena, inconsistencies between the level of development of regions and increased competition. Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra is a self-sufficient donor region. The article is devoted to the analysis of the strategy of socio-economic development of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra. Principles and key tasks are defined. It is shown that at present all the rules for choosing a Strategy – 2030 have been observed, and will be fully revealed in the foreseeable period of the strategy implementation.

Key words: strategies, socio-economic development, principles, cluster approach, workload.

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра – один из ведущих северных регионов Российской Федерации, обеспечивающий нефтедобычу и энергетическую безопасность страны.

В настоящее время округ занимает лидирующие позиции по ряду социально-экономических показателей среди субъектов РФ:

- добыча нефти, производство электроэнергии (1 место);
- объем промышленного производства, добыча природного газа, поступление налогов в государственный бюджет (2 место);
- объем инвестиций в основной капитал (3 место) [1].

Ведущим направлением региональной политики правительства Югры является работа по трансформации территории временного пребывания в территорию постоянного места жительства посредством повышения уровня качества жизни населения [2].

Решению поставленной задачи в долгосрочной перспективе во многом будет способствовать развитие системы образования как основного ресурса региона, а также формирование интегрированной модели образования. Интегрированная модель объединит все уровни образования и будет направлена на формирование человеческого капитала округа с учетом территориальной специфики и имеющихся запросов региональной экономики.

Основополагающим программным документом Югры в сфере долгосрочного планирования развития образования является государственная программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2014–2020 годы» (далее – государственная программа), утвержденная постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.10.2013 г. № 413-п (в ред. постановлений Правительства ХМАО – Югры от 03.07.2015 г. №210-п).

Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период до 2030 года была принята в марте 2013 года, и определила основные пути развития округа на ближайшие 20 лет.

Основные приоритеты, определенные в ней: человеческий капитал; «зеленая» экономика; здоровая экология.

В целях ее реализации одновременно с документом были разработаны и приняты 4 дорожные карты: «Развитие человеческого потенциала»; «Устойчивое экологическое развитие»; «Повышение эффективности базового сектора экономики автономного округа и развитие диверсифицирующих отраслей»; «Содействие развитию малого и среднего предпринимательства, инновационному развитию и формированию благоприятного инвестиционного климата» [3].

Наличие в регионе технопарка, фонда поддержки предпринимательства, бизнес-инкубатора, регионального центра инвестиций, действительно, подтверждает наличие элементов инновационной инфраструктуры в АО, однако говорить о наличии сети и, тем более, высокоорганизованной системы инфраструктурных организаций, необходимых для успешного развития региональной инновационной системы, несколько преждевременно.

Согласно имеющимся статистическим данным [4], основными направлениями, развивающимися в рамках «Технопарка высоких технологий» ХМАО, являются IT-технологии, строительство, теплоэнергетика, медицина и биотехнологии.

На сентябрь 2018 г. в ХМАО действуют пять государственных и один негосударственный вуз, а также несколько филиалов тюменских государственных вузов. По сравнению с 2014 г. – годом начала реализации Стратегии – произошло сокращение негосударственных вузов и филиалов вузов из других регионов. Однако в силу неэффективности закрытых образовательных организаций можно говорить об оптимизации образовательной системы округа.

Ориентация на расширение образовательной системы для развития региональной инновационной системы представляется эффективной для регионов с высоким научным и кадровым потенциалом, причем именно для конкуренции инновационных систем на региональном уровне. Создание в таких регионах крупных и крупнейших университетов за счет объединения небольших вузов увеличивает их конкурентоспособность и конкурентоспособность страны на мировом уровне, однако с точки зрения формирования региональной инновационной системы и межрегиональной конкуренции представляется неэффективной мерой, поскольку снижает межвузовскую конкуренцию и нарушает сложившиеся функциональные связи с бизнесом, государственным сектором и научно-исследовательскими организациями.

Успешное функционирование в регионе филиалов Тюменского государственного университета, Тюменского государственного нефтегазового университета, а также Южно-Уральского госуниверситета позволяет сделать вывод о значительном влиянии более мощных образовательных центров Тюмени и Челябинска.

Хотя в регионе используются передовые технологии (1309 в 2017 г.), наблюдается отрицательная динамика с 2015 г., когда число используемых передовых технологий составляло 2049 [4]. При этом в регионе передовые технологии не разрабатываются [5].

Коэффициент изобретательской активности – число отечественных патентных заявок на изобретения, поданных в России, в расчете на 10 тыс. чел. населения – составил в 2018 г. 0,23 (в 2016 – 0,33, в 2017 – 0,30) [6], что является одним из самых низких показателей по стране.

В регионе образованы лесопромышленный и нефтегазовый кластеры, однако их деятельность, как показывает анализ инновационной активности предприятий ХМАО, не увязана с инновационным развитием и формированием региональной инновационной системы. В прогнозе учтены итоги социально-экономического развития Югры за 2018 год, прогнозные

показатели исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Таблица 1

Анализ прогноза социально-экономического развития ХМАО – Югры

Цены на нефть Urals (мировые), долл./барр.	2018 год отчет	2019 год факт	2020 год	2021 год	2022 год	Отклонение, %
Вариант 1	97,6	60	50	52	55	56,4
Вариант 2	97,6	60	50	65	70	71,7
Курс доллара (среднегодовой), рублей за доллар США						
Вариант 1	38	57	63,3	63,1	62,5	164,5
Вариант 2	38	57	63,3	57,9	58	152,6

Анализируя табл. 1, видим, что, по предварительным прогнозам, к 2020 году понизятся цены на баррель нефти и составит 50 долл./барр. По первому варианту прогноза и также по второму в 2021 году исследуемый показатель должен возрасти и составить – 52 долл./барр. в первом варианте и против 65 долл./барр. во втором варианте. В результате роста на 5,77 % к 2022 году показатель должен, по предварительным прогнозам, составить 55 долл./барр. в первом варианте и 70 долл./барр. во втором варианте.

Курс доллара по заявленному прогнозу в 2020 году должен составить 63,3 руб., уже в 2021 году, по предварительным прогнозам, должно произойти его падение на 5,4 % или на 0,32 % в первом варианте, вследствие этого по первому варианту – 63,1 руб. против 57,9 руб. во втором варианте.

Таблица 2

Анализ внутренних условий развития ХМАО – Югры

Индекс потребительских цен (декабрь/декабрю предыдущего года), %	2018 год отчет	2019 год факт	2020 год	2021 год	2022 год	Отклонение, %
Вариант 1	108,2	111,9	107	106,3	105,1	97,1
Вариант 2	108,2	111,9	106,5	105,9	104,8	96,9

По внутренним условиям развития региона уменьшится индекс потребительских цен к 2020 году на 4,38 % и составит при этом – 107 %. В 2021 году показатель в первом варианте достигнет – 106,3, а во втором – 105,9. В 2022 году, по предварительным прогнозам, снизится на 1,2 % показатель в первом варианте и во втором варианте при снижении составит – 104,8 %.

В расчет прогноза заложены параметры, согласованные с основными нефтедобывающими компаниями, являющимися системообразующими для экономики автономного округа.

Таблица 3

Анализ прогноза добычи нефти ХМАО – Югры

Объемы добычи нефти, млн тонн	2018 год отчет	2019 год факт	2020 год	2021 год	2022 год	Отклонение, %
Вариант 1	250,2	249,7	238,1	234,1	229,4	91,7
Вариант 2	250,2	249,7	246,5	240,9	235,1	94,0

Динамика добычи нефти имеет тенденцию к снижению с каждым последующим годом. Относительное отклонение по первому варианту меньше второго варианта, чуть больше, чем на 2 % [6].

Таким образом, все правила выбора Стратегии – 2030 соблюдены, и полностью раскроются в обозримом периоде реализации стратегии, можно отметить, что принятая в 2008 году долгосрочная Стратегия социально-экономического развития автономного округа до 2020 года

после кризиса утратила свою актуальность. Кроме того, она не учитывала тенденцию падения добычи нефти, которая началась в 2008 году. Заложенные в ней сценарии развития экономики, общественной и политической жизни нуждались в корректировке с учетом новых экономических реалий и вызовов, стоящих перед Югрой.

Литература

1. Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период 2030 года // Общественный совет стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период 2030 года. URL: <http://www.ugra2030.admhmao.ru/docs/101-%D1%80%D0%BF.pdf>
2. Гусарова М. В., Овчинникова М. А. Управление по результатам в системе государственного управления в России: подходы и результаты реформирования за последние 10 лет // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 1. С. 98–126.
3. Климанов В., Михайлова А. Синхронизация документов стратегического планирования в регионах и муниципалитетах // Проблемы теории и практики управления. 2015. № 2. С. 24–29.
4. Управление федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре. URL: <http://tumstat.gks.ru/>.
5. Петрова В. С. Проблемы социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Концепт. 2017. № S1. С. 36–41.
6. Сценарные условия долгосрочного прогноза социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года. URL: <http://economy.gov.ru>.

УДК 353.5

Зеленцова С. Ю., Каюмова А. Ф., Патрин Б. В.

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ХМАО – ЮГРЕ

В статье раскрывается уникальная система, созданная в ХМАО – Югре, инфраструктура специализированных организаций, работающих с инвесторами, приводится положительный опыт того, как проводится инвестиционный рейтинг муниципальных образований, ведется реестр инвестиционных проектов. Таким образом, складывается общая картина управления инвестиционной деятельностью.

Ключевые слова: управление, инвестиции, субъекты, инвесторы, государственная поддержка.

UDC 353.5

Zelentsova S. Yu., Kayumova A. F., Patrin B. V.

MANAGEMENT OF INVESTMENT ACTIVITY IN THE KHAMAO-UGRA

The article reveals the unique system created in Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra, the infrastructure of specialized organizations working with investors, gives positive experience on how the investment rating of municipalities is carried out, and a register of investment projects is maintained. Thus, the overall picture of investment management is emerging.

Key words: management, investments, subjects, investors, state support.

В 2018 году Ханты-Мансийский автономный округ – Югра занял 14 место в Национальном рейтинге состояния инвестиционного климата в субъектах РФ (2017 год – 30 место),

войдя в группу субъектов-лидеров, что является следствием правильной инвестиционной политики региона. Необходимо отметить, что не только 2018 год положил начало улучшению бизнес-климата региона. Так, в 2017 году было привлечено 942,2 млрд рублей инвестиций в основной капитал, что на 15 % больше, чем в 2016 году. В настоящей статье раскроем же содержание, принципы и функции управления инвестиционной деятельностью в ХМАО – Югре.

Для определения заданных категорий («содержание», «принципы», «функции»), изучим, какие же формы и меры реализации инвестиционной политики были предприняты в ХМАО – Югре.

Несмотря на то, что считается, что не существует прямой зависимости между хорошо проработанным инвестиционным законодательством и притоком инвестиций в регион [1], обратимся к Закону Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 31.03.2012 № 33-оз «О государственной поддержке инвестиционной деятельности в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» [2], в котором определены следующие формы предоставления государственной поддержки:

- 1) государственные гарантии;
- 2) субсидии на возмещение части затрат на строительство (реконструкцию) инженерных сетей и объектов инженерной инфраструктуры;
- 3) субсидии на возмещение части затрат на уплату процентов по привлекаемым заемным средствам;
- 4) субсидии на возмещение части затрат по лизинговым платежам за технологическое оборудование, используемое в животноводстве, растениеводстве, производстве пищевых продуктов, рыбоводстве, рыболовстве, заготовке и обработке древесины, производстве изделий из дерева, обработке вторичного сырья, производстве строительных материалов;
- 5) информационные и консультационные услуги по вопросам;
- 6) предоставление земельных участков.

Указанные формы государственной поддержки в 2017 году, в основном, исполнялись регионом посредством использования целевых моделей упрощения процедур ведения бизнеса [3]. В 2018 году начали применять механизмы концессионных соглашений, государственно (муниципально)-частного партнерства [4].

В настоящее время в ХМАО – Югре реализуется 35 мер поддержки инвесторов [5], которые можно разделить на следующие группы:

1. Субсидии и гранты в форме субсидий на:
 - поддержку сельскохозяйственных потребительских кооперативов для развития материально-технической базы;
 - возмещение затрат на создание, модернизацию и реконструкцию объектов инфраструктуры, а также затрат на уплату процентов по кредитам;
 - создание высокотехнологических (роботизированных) животноводческих комплексов;
 - развитие семейных животноводческих ферм;
 - создание и развитие крестьянских (фермерских) хозяйств;
 - возмещение затрат на строительство инженерных сетей и объектов инженерной инфраструктуры;
 - возмещение части лизинговых платежей или возмещение части первоначального взноса при заключении договора лизинга оборудования;
 - возмещение затрат на модернизацию и техническое перевооружение производственных мощностей;
 - возмещение части стоимости заказанного и оплаченного оборудования;
 - создание и модернизацию объектов АПК и объектов рыбоводной инфраструктуры;
 - возмещение части затрат на уплату страховых премий по договорам сельскохозяйственного страхования;
 - реализацию проектов по заготовке и переработке дикоросов;
 - повышение эффективности использования и развитие ресурсного потенциала рыбохозяйственного комплекса;
 - поддержку молочного скотоводства;

- строительство тепличных комплексов;
 - участие в выставках, ярмарках;
 - уплату процентов по кредитам (займам);
 - предотвращение выбытия и вовлечение в сельскохозяйственный оборот сельскохозяйственных угодий;
 - развитие племенного животноводства и племенного мясного скотоводства;
 - приобретение племенного молодняка сельскохозяйственных животных, клеточных пушных зверей;
 - развитие северного оленеводства;
 - поддержку растениеводства, животноводства и мясного скотоводства;
 - возмещение части затрат на строительство объектов связи;
 - поддержку малых форм хозяйствования, развитие материально-технической базы.
2. Аренда земельных участков или нежилых помещений:
- предоставление земельных участков в аренду без проведения торгов для размещения объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения, реализации масштабных инвестиционных проектов;
 - аренда нежилых помещений на льготных условиях;
 - аренда нежилых помещений сроком до 3 лет.
3. Налоговые льготы:
- льгота по транспортному налогу;
 - льгота по налогу на имущество;
 - льгота по налогу на прибыль.
4. Специальный инвестиционный контракт заключается в целях решения задач и/или достижения целевых показателей государственных программ автономного округа в отраслях промышленности, в которых реализуются инвестиционные проекты, объем инвестиций по которым составляет не менее 300 млн рублей.
5. Помощь при кредитовании:
- микрокредитование;
 - предоставление поручительств (Программа «Гарантия»);
 - заем Фонда развития Югры (заем до 500 млн рублей под 5 % годовых).
6. Иные меры поддержки:
- сопровождение инвестиционных проектов («Одно окно» для бизнеса);
 - информационно-консультационная и организационная поддержка.

Необходимо понимать, что помимо указанных мер, в ХМАО – Югре создана целая инфраструктура из специализированных организаций, работающих с инвесторами, проводится инвестиционный рейтинг муниципальных образований, ведется реестр инвестиционных проектов. Таким образом, складывается общая картина управления инвестиционной деятельностью.

Резюмируя, можно отметить, что содержание управления инвестиционной деятельностью в ХМАО – Югре заключается в создании благоприятных условий для реализации инвестиционных проектов, постоянному открытому взаимодействию органов государственной власти региона с инвесторами, использованию новых механизмов проектного управления.

К принципам государственного управления инвестиционной деятельностью в ХМАО – Югре можно отнести следующие:

- принцип соблюдения гарантий прав инвесторов;
- принцип совершенствования регионального законодательства;
- принцип эффективности инвестиций;
- принципы продвижения региона;
- принципы проектного управления;
- принцип соотношения частных и государственных интересов (интересов инвесторов и социально-экономического развития региона).

Как и любому процессу управления, управлению инвестиционной деятельностью в ХМАО – Югре присущи основные пять функций: планирование, организация, мотивация,

координация, контроль. Специальными функциями управления инвестиционной деятельностью в ХМАО – Югре выступают:

- планирование работы над инвестиционными проектами региона;
- разработка маркетинговой стратегии региона;
- улучшение инвестиционного климата региона;
- развитие инвестиционного потенциала региона;
- координация взаимодействия органов государственной власти региона и инвесторов;
- организация сопровождения инвестиционных проектов;
- помощь инвесторам.

В рамках анализа инвестиционной политики ХМАО – Югры наукоемкими работами являются труды В. М. Курикова и О. В. Порохиной [6], О. В. Порохиной в отдельности [7]. Вместе с тем, указанные труды написаны по состоянию на 2014, 2015 годы. С 2015 года в регионе достаточно успешно формируется инвестиционный климат.

Вопреки лидирующим позициям ХМАО – Югры в привлечении инвестиций, проблема моносырьевой модели экономики остается нерешенной и, возможно, не будет решена в ближайшее время. В 2018 году доля инвестиций по виду деятельности «Добыча полезных ископаемых» в структуре всех инвестиций составила 85,6 % [4]. В перспективе, содержание, принципы и функции инвестиционной политики ХМАО – Югры должны отвечать социально-экономическому развитию общества с учетом возможных кризисных ситуаций в нефтегазовой отрасли.

Литература

1. Майстер В. А. Управление инвестиционной деятельностью в Ханты-Мансийском автономном округе // Надежность и качество : тр. Междунар. симпозиума. 2009. Т. 2. С 364– 365.
2. О государственной поддержке инвестиционной деятельности в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре от 31.03.2012 № 33-оз : закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/>
3. Отчет Губернатора автономного округа об инвестиционном климате и инвестиционной политике Югры за 2017 год. URL: <http://investugra.ru> (дата обращения: 27.05.2019).
4. Отчет Губернатора автономного округа об инвестиционном климате и инвестиционной политике Югры за 2018 год. URL: <http://investugra.ru> (дата обращения: 27.05.2019).
5. Навигатор мер поддержки. URL: <http://fondugra.ru> (дата обращения: 28.05.2019).
6. Куриков В. М., Порохина О. В. Подходы к повышению инвестиционной привлекательности Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Управление экономическими системами : электрон. науч. журнал. 2014. № 7. С. 1–26.
7. Порохина О. В. Инвестиционная активность реального сектора экономики как фактор экономического роста региона (на примере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры) // Управление экономическими системами : электрон. науч. журнал. 2015. № 2. С. 134.

УДК 353.5

С. Ю. Зеленцова

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье рассматривается положительный опыт и перспективы реализации проектной деятельности в исполнительных органах государственной власти субъектов Российской Федерации, на примере деятельности Проектного комитета Ханты-Мансийского автономного округа – Югра, одного из лидеров по внедрению проектного управления в РФ.

Ключевые слова: проектная деятельность, национальные проекты, органы исполнительной власти.

UDC 353.5

S. Yu. Zelentsova

**MANAGEMENT EXPERIENCE IN THE IMPLEMENTATION
OF PROJECT ACTIVITIES IN THE EXECUTIVE BODIES OF
THE STATE AUTHORITY OF SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION**

The article examines the positive experience and prospects of implementing project activities in the executive bodies of state power of the constituent entities of the Russian Federation, using the example of the Project Committee of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Ugra, one of the leaders in implementing project management in the Russian Federation.

Key words: project activity, national projects, executive authorities.

В целях исполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и скорейшего повышения эффективности организации деятельности федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по достижению целей и решения поставленных в Указе задач на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года, было установлено, что настоящее время работа по формированию национальных проектов завершилась, а в федеральном бюджете на ближайшие три года Правительство Российской Федерации предусмотрело все необходимые средства для их реализации. Всего в проекте федерального бюджета на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов на реализацию национальных проектов предусмотрено 25,7 трлн рублей и, при неизменности целей национальных проектов, способы их достижения могут корректироваться в зависимости от социально-экономической обстановки, возможностей бюджета и других факторов [1].

Паспорта национальных проектов опубликованы на сайте Правительства Российской Федерации 7 февраля 2019 года и в краткой наглядной форме представляют основные целевые показатели и ожидаемые результаты реализации 12 национальных проектов: «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Культура», «Безопасные и качественные автомобильные дороги», «Жилье и городская среда», «Экология», «Наука», «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», «Цифровая экономика», «Производительность труда и поддержка занятости», «Международная кооперация и экспорт» [2].

Для продвижения и реализации этого процесса еще в 2013 году при Минэкономразвитии России был создан Совет по внедрению проектного управления в федеральных органах исполнительной власти и органах государственной власти субъектов Российской Федерации, сформированный в соответствии с приказом Министра экономического развития Российской Федерации от 5 июня 2013 г. № 304 «О Совете по внедрению проектного управления в федеральных органах исполнительной власти и органах государственной власти субъектов Российской Федерации», в который также вошли представители бизнеса, образования и науки. В рамках деятельности Совета были разработаны Методические рекомендации по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти Российской Федерации, утвержденные Распоряжением Министерства экономического развития РФ от 14 апреля 2014 года № 26Р-АУ, которые определяют подходы, принципы, порядок внедрения проектного управления и формализуют типовые шаблоны нормативных методических документов для их внедрения в органах исполнительной власти [3].

В соответствии с ними, существенными признаками проектного управления являются: системное понимание объекта; комплексный анализ проблем; обоснованный подход к выбору целей и средств их достижения; направленность на конкретные конечные результаты; увязывание воедино целей и ресурсов; создание для такого увязывания специального документа – проекта; стремление к максимальной эффективности достижения целей при рациональном использовании ресурсов; интеграция усилий субъектов управления и координация их деятельности с помощью специально создаваемых организационных структур управления – проектных офисов.

Таким образом, под проектом, реализуемым федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, понимается комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на создание уникального результата в условиях временных и ресурсных ограничений.

Субъекты Российской Федерации, реализующие проектную деятельность, сталкиваются с множеством разноплановых задач, требующих реализации большого количества проектов и программ. При этом они должны финансироваться из одного бюджета и выполняться силами ограниченного количества штатных сотрудников. В условиях современного политико-экономического кризиса необходимо научиться отбирать наиболее эффективные проекты (управление портфелями), успешно выполнять проекты (управление проектами) и последовательно двигаться к реализации запланированных выгод (управление программами). Региональный опыт успешных практик реализации проектной деятельности требует их внимательного изучения, анализа с целью повышения эффективности деятельности органов государственной власти на территории всей страны [4].

В Российской Федерации, в настоящее время, есть регионы, в которых уже сейчас реализуется наибольшее количество проектов и формируются эффективные предложения по достижению показателей и решению задач, поставленных Президентом РФ в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра стал одним из таких регионов-лидеров. В 2015 году Правительство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры определило условия и порядок управления проектной деятельностью, реализуемой исполнительными органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе с участием органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа, их структурных подразделений, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, подведомственных и иных организаций и лиц, с использованием средств бюджета автономного округа и/или федерального бюджета (в случае делегирования полномочий по контролю расходования указанных средств), а также иных средств, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В 2015 году в ХМАО – Югре был создан Департамент проектного управления Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, который является исполнительным органом государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, осуществляющим функции по реализации единой государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере управления проектной деятельностью исполнительных органов государственной власти автономного округа для повышения эффективности организации их деятельности по достижению целей и решению поставленных задач, в том числе по решению задачи улучшения инвестиционного климата в автономном округе. Департамент проектного управления автономного округа, совместно с Фондом развития ХМАО – Югры, постоянно оценивает состояние проектного управления в муниципальных образованиях округа в контексте взаимодействия муниципального и регионального уровней управления, решает вопросы участия муниципальных образований в проектной деятельности региона, анализирует лучший опыт применения инструментов проектного управления в муниципалитетах Югры.

Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 декабря 2015 года № 515-п утвержден Проектный комитет, который является высшим

координационно-контрольным органом в сфере управления проектной деятельностью исполнительных органов государственной власти в автономном округе, принимающим ключевые управленческие решения в части планирования и контроля проектной деятельности, выполняющим функции управления портфелем проектов. В координационно-совещательный орган, возглавляемый губернатором, входят все члены Правительства ХМАО – Югры. Комитет представляет собой живую площадку, позволяющую участникам проектной деятельности в сжатом виде представлять результаты проделанной за месяц работы, а первым лицам региона принимать согласованные решения, давать свои рекомендации относительно внедрения проектного управления в субъекте [5]. По результатам работы Проектного комитета, в регионе в 2018 году осуществлялась реализация 18 портфелей проектов по двум блокам: по целевым моделям упрощения процедур ведения бизнеса, повышения инвестиционной привлекательности и федеральным приоритетным проектам по основным направлениям стратегического развития Российской Федерации. В 2018 году в округе был запущен 51 региональный проект на основании соответствующих федеральных проектов. По итогам года по 15 портфелям проектов было обеспечено 100-процентное достижение установленных показателей. Средний процент достижения показателей по всем целевым моделям в ХМАО – Югре составил 99 %, в то время как в среднем по России достижение равняется 94 %. Семь портфелей проектов закрываются и дальнейшее достижение показателей, входящих в них, будет продолжено в составе национальных проектов [6].

В 2019 году в округе запущено уже 64 проекта по приоритетным направлениям социально-экономического развития Российской Федерации, часть из которых также уже реализуется [6].

В портфель проектов «Цифровая экономика Югры» входят 6 проектов, один из которых, «Централизация инфраструктуры информационных систем», уже утвержден и находится в стадии реализации. В настоящее время подготовлены паспорта еще 5 региональных проектов: «Информационная инфраструктура»; «Кадры для цифровой экономики»; «Информационная безопасность»; «Цифровое государственное управление»; «Цифровые технологии». Сроки реализации проектов: 2019–2024 годы. Средний процент достижения показателей по всем проектам портфеля уже составляет 12 %. В автономном округе ведутся постоянные работы по обеспечению широкополосного доступа к сети Интернет в удаленных и труднодоступных населенных пунктах. В 2018 году построены волоконно-оптические линии связи на территории 13-ти населенных пунктов. В рамках проекта по ликвидации цифрового неравенства в 2019 году планируется обеспечить доступ к сети Интернет в 26 населенных пунктах автономного округа и при сохранении положительной динамики удастся к 2024 году достичь поставленных целей.

Планируется, что в результате реализации проекта «Кадры для цифровой экономики» к 2024 году будет обеспечена подготовка высококвалифицированных кадров для цифровой экономики путем увеличения доли программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по компетенциям, востребованным в цифровой экономике; количество граждан, прошедших обучение по ключевым компетенциям цифровой экономики составит 10 тыс. человек.

Реализация проекта «Информационная безопасность» обеспечит безопасность и устойчивость функционирования информационной инфраструктуры и сервисов передачи, обработки и хранения данных.

По проекту «Цифровое государственное управление» к 2024 году будет достигнуто увеличение доли взаимодействия граждан и коммерческих организаций с государственными органами и бюджетными учреждениями, осуществляемых в цифровом виде с 20 до 70 %. Кроме того, увеличится доля приоритетных государственных услуг и сервисов, соответствующих целевой модели цифровой трансформации до 100 %; снизится доля отказов при предоставлении приоритетных государственных услуг и сервисов на 50 % от числа отказов в 2018 году; увеличится доля внутриведомственного и межведомственного юридически значимого электронного документооборота государственных и муниципальных органов бюджетных учреждений до 90 %.

В портфель проектов «Жилье и городская среда» подготовлены паспорта региональных проектов: «Жилье»; «Обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда»; «Формирование комфортной городской среды». Средний процент достижения показателей по всем проектам портфеля уже составляет 10 %.

«Региональный проект «Жилье» направлен на внедрение эффективных механизмов государственной поддержки строительства, как стандартного жилья, так и индивидуального жилищного строительства, снижение административных барьеров, совершенствование нормативной базы в сфере градостроительного регулирования, оказание мер поддержки отдельным категориям граждан».

Региональный проект «Обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда» направлен на создание механизмов переселения граждан из непригодного для проживания жилищного фонда в соответствии с адресной программой при участии государственной корпорации – Фонда содействия реформированию ЖКХ. Учитывая взаимосвязь проекта «Обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда» с проектом «Жилье», а также сохранение ранее действовавшего механизма выкупа жилых помещений, в целом по округу в 2019–2024 годах будут расселены 759 тыс. м² аварийного жилья.

Проект «Формирование комфортной городской среды» направлен на создание механизмов развития комфортной городской среды, комплексного развития городов и других населенных пунктов с учетом индекса качества городской среды, в том числе привлечение граждан к активному участию в решении вопросов развития городской среды.

ХМАО – Югра принимает участие в реализации трех федеральных проектов национального проекта «Безопасные и качественные автомобильные дороги». Среди которых: «Дорожная сеть»; «Общесистемные меры развития дорожного хозяйства»; «Безопасность дорожного движения». Средний процент достижения показателей по всем проектам портфеля уже составляет 14 %.

Так, проект «Дорожная сеть» направлен на повышение качества автомобильных дорог общего пользования регионального и межмуниципального значения и улично-дорожной сети трех городских агломераций – Ханты-Мансийская, Сургутская, Нижневартовская – в целях обеспечения безопасности и эффективности транспортного обслуживания населения, доступности транспортной инфраструктуры для субъектов экономической деятельности.

Проект «Общесистемные меры развития дорожного хозяйства» позволит создать и применить в автономном округе новые механизмы развития и эксплуатации дорожной сети, экономического стимулирования сохранности автомобильных дорог регионального, межмуниципального и местного значения, внедрить автоматизированные и роботизированные технологии организации дорожного движения и контроль за соблюдением правил дорожного движения.

В портфель проектов «Экология» подготовлены паспорта 5 региональных проектов: «Чистая страна»: «Сохранение уникальных водных объектов»; «Сохранение биологического разнообразия»; «Комплексная система обращения с ТКО»; «Чистая вода». Средний процент достижения показателей по всем проектам портфеля уже составляет 11 %. Реализация проектов позволит: ликвидировать все выявленные несанкционированные свалки в границах городов; увеличить долю населения, обеспеченного качественной питьевой водой из систем централизованного водоснабжения до 96 %, долю городского населения до 99 %; создать 3 новые особо охраняемые природные территории регионального значения; увеличить общую площадь особо охраняемых природных территорий регионального значения на 4372,8 га; поддержать численность ряда редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных на текущем уровне (128 особей); увеличить количество посетителей на особо охраняемых природных территориях до 26,5 тыс. человек; увеличить протяженности объектов инфраструктуры для экологического туризма на 6,2 км; очистить от бытового мусора и древесного хлама берега водных объектов протяженностью 0,2 тыс. км (ежегодно).

В портфель проектов «Международную кооперацию и экспорт» входят проекты: «Экспорт продукции АПК», цель которого достижение объема экспорта несырьевых неэнергетиче-

ских промышленных товаров и объема экспорта промышленных услуг в размере 0,032 млн долларов США в год, за счет развития международной конкурентоспособности промышленных предприятий, мотивации к повышению объема экспорта, реализации пакета отраслевых регуляторных мер и программ ускоренного развития экспорта; «Экспорт услуг» – создание условий для устойчивого долгосрочного роста экспорта услуг; «Системные меры международной кооперации и экспорта», задача которого – формирование региональной системы поддержки экспорта за счет реализации межотраслевых инструментов финансовой и нефинансовой поддержки, улучшения регулярного климата и обеспечения эффективной деятельности региональной инфраструктуры; «Логистика международной торговли» – устранение логистических ограничений, в том числе регуляторных, при экспорте товаров с использованием железнодорожного, автомобильного транспорта. Средний процент достижения показателей по всем проектам портфеля уже составляет 13 %.

Среди проектов, входящих в портфель проектов «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»: «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства», «Расширение доступа субъектов МСП к финансовой поддержке, в том числе к льготному финансированию», «Популяризация предпринимательства», «Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности», «Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации». Средний процент достижения показателей по всем проектам портфеля уже составляет 16,5 %.

В портфель проектов «Повышение производительности труда и поддержка занятости в Югре» подготовлены изменения в связи с утверждением в сентябре 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам паспорта национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости». В документе уточнены цели, целевые показатели, проекты и объем финансирования».

Большое внимание руководителей проектов в субъекте направлено на необходимость соблюдения сроков реализации и сроков отчетности, установленных федеральными нормативными актами, так как возникает риск недостижения показателей государственных программ в связи с несинхронностью графика предоставления данных органами статистики и плановой динамики достижения показателей в госпрограммах. В связи с этим руководители проектов проводят аналогичную работу с паспортами региональных проектов, входящих в состав федеральных, и анализируют ход выполнения плана-графика, сетевого графика реализации национальных проектов.

Важным элементом реализации проектной деятельности является внесение сведений, зафиксированных в календарных планах проектов, в информационную систему управления проектной деятельностью Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Согласно статус-отчетам, размещенным на официальном сайте Правительства ХМАО – Югры, полученные результаты реализации 36 региональных проектов соответствуют планам на текущий год.

В настоящее время Правительством Российской Федерации утверждены паспорта 12 национальных проектов, а также Комплексного плана модернизации и расширения магистральной инфраструктуры, 76 федеральных проектов, 3,5 тыс. региональных проектов. При формировании федерального бюджета нацпроекты финансируются в приоритетном порядке, а дополнительные доходы, которые образуются в ходе его исполнения, также направляются на реализацию нацпроектов. Кроме того, субъекты вправе перераспределять средства между нацпроектами. Следовательно, все задачи и результаты, которые включены в утвержденные паспорта национальных проектов, финансово обеспечены, и есть возможность гибко реагировать на изменение социально-экономического положения в субъекте и при необходимости вносить коррективы.

В связи с этим могут возникнуть две проблемы: своевременное расходование средств на реализацию проектной деятельности, что вполне возможно, даже с учетом заключения соглашения с регионами о субсидиях из федерального бюджета на весь срок реализации проектов и комплексной системы контроля и оценки хода реализации проектов, публичность мониторинга реализации проектов.

Для более успешной реализации проектной деятельности в исполнительных органах государственной власти всех субъектов Российской Федерации, необходимо, используя положительный опыт Проектных комитетов передовых субъектов, реализовать следующие предложения:

- давать поручения, рекомендации исполнительным органам государственной власти в субъектах, органам местного самоуправления муниципальных образований, связанные с вопросами развития проектной деятельности в субъекте и осуществлять постоянный контроль за сроками и ходом реализации проектной деятельности;
- осуществлять контроль за реализацией национальных проектов при помощи «Электронного бюджета», специальной информационной системы управления финансами, в которой, например, заключаются соглашения с регионами о предоставлении субсидий, что позволяет сделать работу над национальными проектами абсолютно публичной.

Литература

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 // Система «Гарант», правовые базы российского законодательства. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения 23.04.2019 г.)
2. Правительство России. URL: <http://government.ru> (дата обращения 23.04.2019 г.)
3. Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти : распоряжение Министерства экономического развития РФ от 14 апреля 2014 г. № 26Р-АУ // Система «Гарант», правовые базы российского законодательства. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения 23.04.2019 г.)
4. Зайцев И. В. Российская практика внедрения проектной деятельности в органах государственной власти // Управление экономическими системами. 2016. № 6. URL: <http://uecs.ru/demografiya/item/>(дата обращения 23.04.2019 г.)
5. Зеленцова С. Ю. Внедрение проектного управления в исполнительных органах государственной власти субъектов Российской Федерации // Регион; системы, экономика, управление. 2018. № 3 (42). С. 105–111.
6. Единый официальный сайт государственных органов ХМАО – Югры. URL: <https://admhmao.ru/>(дата обращения 23.04.2019 г.)

УДК 353.5

Зеленцова С. Ю., Каюмова А. Ф., Патрин Б. В.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОРЫВ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрен процесс цифровизации государственного управления Российской Федерации в свете утверждения в 2018 году паспорта Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», а также изучено влияние цифровизации на государственное управление. Авторами проанализированы положения Федерального проекта «Цифровое государственное управление».

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация государственного управления, цифровая трансформация, инновационное развитие, цифровые технологии.

Zelentsova S. Yu., Kayumova A. F., Patrin B. V.

DIGITALIZATION IN THE AREA OF STATE GOVERNANCE AS AN INNOVATIVE BREAKTHROUGH VARIOUS SPHERES OF SOCIAL DEVELOPMENT

The article discusses the process of digitalization of public administration of the Russian Federation in the light of the approval in 2018 of a passport of the National Program "Digital Economy of the Russian Federation", and also studies the impact of digitalization on public administration. The authors analyzed the provisions of the Federal project "Digital State Administration".

Key words: digital economy, digitalization of public administration, digital transformation, innovative development, digital technologies.

Цифровые технологии в настоящее время являются неотъемлемой частью современных управленческих систем во всех отраслях человеческой деятельности. Цифровизация и ее внедрение в различные сферы общественной жизни влияют на процесс государственного управления.

С целью понимания предлагаем установить содержание «цифровизации». В научной литературе и нормативно-правовых актах можно встретить такие термины, как: «цифровая экономика», «цифровизация управления», «цифровая трансформация», «информатизация», «электронная экономика» и т. д. В сущности, указанные определения отождествляются, поскольку все они характеризуют следующий этап в развитии общества – переход к новому технологическому укладу на основе цифровых технологий. Именно в таком глобальном и обобщенном смысле понимается «цифровизация» в данной статье.

В настоящий момент многие развитые и развивающиеся страны рассматривают «цифровизацию» как средство решения своих экономических проблем, несмотря на то, что эти проблемы носят совершенно разный характер. В Германии «цифровизация» – это главная составляющая технологической концепции «Индустрия 4.0», в США – ключевой элемент «API (Application Programming Interface) – экономики», в Японии – обобщение в понятие «Общество 5.0» и т. д. [1]. Россия не является исключением, так как процесс цифровизации, в большей степени, рассматривается как один из ведущих векторов инновационного развития экономики страны.

Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года» Правительству РФ было поручено разработать до 1 октября 2018 г. национальные проекты по 12 направлениям, одним из которых является цифровая экономика [2]. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» был утвержден Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2018 (протокол от 24.12.2018 № 16) [3].

Программа направлена на реализацию следующих направлений: формирование новой регуляторной среды отношений граждан, бизнеса и государства, возникающих с развитием цифровой экономики; создание современной высокоскоростной инфраструктуры хранения, обработки и передачи данных; обеспечение устойчивости и безопасности ее функционирования; формирование системы подготовки кадров для цифровой экономики; поддержка развития перспективных «сквозных» цифровых технологий и проектов по их внедрению; повышение эффективности государственного управления и оказания государственных услуг посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений [3].

Необходимо отметить, что в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 12.02.2019 № 195-р [4] с 12 февраля 2019 года утратило силу Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р [5], которым была утверждена Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Недействующая ныне программа подвергалась жесткой критике

в научных кругах в силу неграмотного и неполного изложения целей и задач государства. Хотелось бы выразить недовольство по поводу столь резких замечаний авторов, ведь 2017 год стал отправной точкой России на пути к цифровизации общества. В 2018 году было создано Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации на базе Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации согласно Указу Президента Российской Федерации от 15 мая 2018 года № 215 [6], осуществляющее в настоящее время функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере информационных технологий [7]. Более того, как пояснили в кабинете министров: «В связи с преемственностью национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» по отношению к ранее утвержденной одноименной программе эта ранее утвержденная программа признана утратившей силу. Таким образом, исключено дублирование программных документов в области развития цифровой экономики» [8].

Для государственного управления особую важность представляет Федеральный проект «Цифровое государственное управление», утвержденный в рамках новой Программы. Так, им установлены основные мероприятия по:

- цифровой трансформации государственных (муниципальных) услуг и сервисов;
- цифровой трансформации государственной (муниципальной) службы;
- созданию сквозной цифровой инфраструктуры и платформ;
- обеспечению цифровой трансформации государственного управления;
- координации государств – членов Евразийского экономического союза при реализации планов в области развития цифровой экономики [3].

Обратим внимание на то, что в паспорте национального проекта по каждому мероприятию указаны срок его исполнения и ответственное лицо, при этом не предусмотрено ни одного целевого количественного или качественного показателя.

Известно, что формирование цифровой модели экономики тесно связано с применением различных цифровых технологий. К базовым ИТ-технологиям постиндустриальной экономики относятся:

1. Технология обработки больших данных (big data – обработка слабоструктурированных данных с целью принятия стратегических решений).
2. Группа когнитивных технологий (технология обработки слабоструктурированных текстовых данных – машинное чтение).
3. Нейротехнологии (нейросети) – технологии, созданные на основе функционирования нервной системы человека, решают задачи прогнозирования и классификации.
4. Системы искусственного интеллекта, создающие возможность поручать компьютерам творческие задачи.
5. Системы распределенного реестра (технология блокчейн) – тип публичной базы данных, где информация распределена по множеству серверов.
6. Квантовые технологии, призванные увеличить скорость передачи данных в сети Интернет.
7. Интернет вещей (концепция предполагает наличие искусственного интеллекта у всех бытовых приборов, создание «умных домов» и удаленный контроль за ними).
8. Облачные технологии, служащие в качестве способов снижения энергозатратности вычислительных ресурсов [9].

В целом цифровизация экономики оказывает огромное влияние на совершенствование процессов управления. Можно выделить ряд принципов управления в условиях цифровой экономики:

- обеспечение получения данных в режиме онлайн;
- управление процессами должно основываться на результатах анализа big data;
- необходимо обеспечивать мгновенное принятие решение в зависимости от изменений параметров внешней и внутренней среды;
- необходимо обеспечивать высокий уровень клиентоориентированности, использовать персональный подход;

- необходимо обеспечивать возможность быстрого решения проблем (использование чат-ботов с искусственным интеллектом и т. д.);
- используемая цифровая система должна обеспечивать синергетический эффект [9].

С учетом вышеизложенного, напрашивается вывод о том, что проект национальной программы не содержит положений о том, какие же все-таки должны применяться цифровые технологии для достижения повышения уровня цифровизации государственного управления в Российской Федерации. Программа ограничивается общими формулировками об оказании услуг и сервисов в цифровом виде, информировании населения, обеспечении цифровизации процессов, обмене данными, электронном документообороте, о внедрении типового автоматизированного рабочего места государственного служащего и т. д.

Согласно паспорту национальной программы новейшие и нужные проекты, такие как: Автоматизированная информационная система проектной деятельности «Типовое облачное решение по автоматизации проектной деятельности органов государственной власти», Общероссийская база вакансий «Работа в России», Национальная система управления данными, «Электронный паспорт», «Цифровое строительство», планируются к выполнению только к концу 2024 года.

Прежде чем подвести итог, проанализируем ответ на вопрос, как цифровизация влияет на качество государственного управления, к которому пришел коллектив Центра технологий государственного управления Института прикладных экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в своей работе «Цифровое будущее государственного управления по результатам», которая вызвала наш научный интерес. Авторы резюмировали:

- цифровизация органов государственного управления коррелирует с результативностью государственного управления в целом, в том числе с показателями, характеризующими уровень коррупции и качество предпринимательского климата;
- фактическая роль цифровизации в повышении прозрачности и гласности может быть несколько преувеличена (высокая степень гласности и открытости не является решающим фактором на пути успеха усилий по цифровой трансформации в государственном управлении);
- рост доли граждан, взаимодействующих с органами государственной власти в электронном виде, существенно снижает административные издержки государства, связанные с оказанием соответствующих государственных услуг;
- на эффективность бюджетных расходов оказывают влияние факторы, не связанные с цифровизацией и обусловленные особенностями государственной политики в конкретной стране;
- наличие положительной связи между уровнем цифровизации и качеством государственного управления [10].

Президент РФ в своем Послании Федеральному Собранию от 01.03.2018 [11] задал курс цифровизации в области государственного управления: «Нам нужно идти вперед, в течение шести лет обеспечить предоставление практически всех госуслуг в режиме реального времени, с помощью дистанционных сервисов. Также в цифровую форму нужно перевести документооборот между госструктурами, что важно и для самих госструктур, и для граждан. Также цифровизация всей системы государственного управления, повышение ее прозрачности – это и мощный фактор противодействия коррупции.

Таким образом, цифровизация государственного управления в России способна содействовать реализации таких процессов, как:

- повышение эффективности государственной власти;
- ослабление социальных противоречий;
- осуществление инновационного прорыва в различных сферах общественного развития;
- выявление потенциала ближайшего развития государственных и негосударственных структур и наиболее рациональное их использование [12].

Вместе с тем, в России процесс цифровизации государственного управления находится в стадии возникновения, и в перспективе потребуются совершенствование механизмов ре-

ализации Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» через проектную деятельность.

Литература

1. Квасов И. А. Цифровизация как глобально-стратегический фактор управления устойчивым развитием социально-экономической системы // Вестник ИЭАУ. 2017. № 18. С. 1.
2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года : указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 // Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru>.
3. Цифровая экономика Российской Федерации : паспорт нац. программы (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru>.
4. О признании утратившим силу распоряжения Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р : распоряжение Правительства Российской Федерации от 12.02.2019 № 195-р // Офиц. интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.
5. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» : распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р // Офиц. интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.
6. О структуре федеральных органов исполнительной власти : указ Президента Российской Федерации от 15.05.2018 № 215 // Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru>.
7. О Министерстве цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации от 02.06.2008 № 418 // Офиц. интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.
8. Цифровая экономика РФ : дублировавшая «цифровой» нацпроект программа, отм. 20.02.2019. URL: <https://www.comnews.ru> (дата обращения: 01.05.19).
9. Кутепов О. Е., Рыбаков О. Е. Цифровизация экономики: влияние на управление // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения: сб. ст. X Междунар. науч.-практич. конференции. Пенза : Наука и Просвещение, 2018. С. 80–82.
10. Цифровое будущее государственного управления по результатам / Е. И. Добролюбова, В. Н. Южаков, А. А. Ефремов, Е. Н. Клочкова, Э. В. Талапина, Я. Ю. Старцев. М. : Дело РАНХиГС, 2019. С. 44–45.
11. Послание Президента Федеральному Собранию : послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 // Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru>.
12. Цифровизация управления как фактор развития современного государства / Н. Г. Выжимова, Е. Ю. Иванова, Е. А. Колесниченко // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. № 5. С. 472.

Иванова О. А.

ЛИДЕРСКАЯ ОРИЕНТАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

В статье рассматривается процесс ориентации, который можно раскрыть в различных аспектах, при этом остается актуальной позиция лидерской ориентации современного менеджера в концепции динамики изменения системы ценностей общества.

Ключевые слова: ценности, ориентации, лидерская ориентация, лидерство, профессиональный стандарт.

UDC 316.46

Ivanova O. A.

LEADER ORIENTATION OF THE MODERN MANAGER

The article discusses the orientation process that can be disclosed in various aspects, while the leadership position of the modern manager in the concept of the dynamics of changing the value system of a society remains relevant.

Key words: values, orientations, leadership orientation, leadership, professional standard.

Одно из определений термина ориентации сводится к процессу личностного развития, в котором формируются, изменяются и интегрируются определенные компоненты более высокой цельности.

Процесс ориентации можно рассматривать в различных аспектах, при этом остается актуальной позиция лидерской ориентации современного менеджера в концепции динамики изменения системы ценностей общества.

Отличительной чертой нашего столетия является его «всепронизывающая проектность», проектирование стало стилем жизни и исходит не только от профессионалов-конструкторов, но и от менеджеров. В данной ситуации менеджер выступает не только как руководитель, а прежде всего как лидер.

Практически каждая из функций менеджмента является одновременно и лидерской функцией. Планирование, организация, мотивация, регулирование, контроль требуют не только продуманных экономических расчетов, но и умелого продвижения проектов. Проект и проективная деятельность органически связана с инновационными процессами.

Если обратиться к определению термина «инновация», то это обновление, т. е. процесс, связанный с введением, продвижением чего-то нового.

В условиях свободного рынка, рыночной конкуренции и поиска конкурентных преимуществ рыночным инновациям и управлению рыночными нововведениями уделяется все большее внимание.

Задачи инновационного менеджмента сводятся к тому, чтобы найти новое техническое решение в области создания изобретения, проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, внедрения нового товара на рынок, закрепления на новых рынках с помощью более высокого качества и конкурентоспособности товара.

В связи с повсеместно возрастающей ролью проектов, современный менеджмент предлагает рассматривать новую функцию руководителя – инновационную.

Инновационно-ориентированным менеджерам, помимо функциональных обязанностей, необходимо уметь выполнять роль лидера.

В качестве критериев и характеристики руководителей-лидеров можно использовать типологию лидера, предложенную Э. де Боне.

Если сравнить названную типологию с моделью шести типов и ролей лидера Л. И. Уманского и системой качества успешного лидера авторов О. С. Виханского, А. И. Наумова можно составить интегрированную систему типов лидера и лидерской ориентации (таблица). Помимо классических концепций в области типологии лидера, в рамках современности, использованы некоторые материалы из профессиональных стандартов руководителей и специалистов проектов.

В требованиях профстандарта к руководителям, однозначно, упоминается о необходимости лидерских качеств, для этого необходимо обладать лидерскими компетенциями.

Как видно из таблицы, для каждого из типов лидера необходимы свои уникальные качества и ориентация на определенные ценности.

Инновационно-ориентированный менеджер может совмещать в себе различные типы лидера или выполнять отдельно взятую роль в проективной деятельности.

Таблица

Интегрированная система типов личности и их лидерская ориентация

Тип лидера (Э. де Боне)	Тип лидера (Уманский Л. И.)	Качества успешного лидера	Лидерская ориентация (процесс лидерского развития)
Ведущие за собой	Лидер-инициатор	Любознательность, оригинальность, проницательность, инициативность, креативность, амбициозность, потребность в достижениях, стремление к превосходству, признание риска	Лидерство естественное состояние. Лидерские качества больше не от рождения, а приходят с опытом. Ориентация обусловлена законом возвышения потребностей
Генераторы идей	Лидер-эрудит	Ориентация на новые задачи, содействие передовому опыту, синтез знаний	Интуиция (природное качество) Синтез знаний (когнитивная ориентация)
Продавцы идей	Нет аналога	Острая интуиция, инициативность, уверенность в себе, потребность в достижениях, энергичность, работоспособность	Предприимчивость, свежий взгляд на известные факты, умение завоевывать популярность и престиж, умение убеждать, психологическая ориентация
Исполнители	Лидер-мастер	Рациональный и значимый тип лидера для реализации проектов, умение преодолевать барьеры, использовать личный пример, трудолюбие	Самостоятельность, потребность в достижениях, обязательность, упорство и настойчивость (трудолюбивая ориентация)
Коммуникаторы	Лидер-эталон	Высокая коммуникабельность, умение слушать людей, выражать свои мысли, центр эмоционального притяжения (магнетизм), уравновешенность, участливость	Надежность, такт, дипломатичность, высокая репутация (коммуникативная ориентация)

Сформированная таблица может послужить фундаментом для разработки личностного плана саморазвития менеджера различного профиля.

Как известно, готовность к саморазвитию – это целостное проявление внутренней активности личности в преодолении внутренних противоречий и творческой реализации планов и программ самоосуществления.

Таким образом, готовность к саморазвитию будущего лидера обеспечивается направленностью на саморазвитие и ценностными ориентациями. В свою очередь направленность личности определяет отношение лидера к саморазвитию, потребность в самосовершенствовании и готовность к нему и выполняет функцию его стимулирования и побуждения к саморазвитию, а ценностные ориентации позволяют лидеру занять определенную позицию и мотивируют его деятельность и поведение на самообразование.

Литература

1. Адизес И. Идеальный руководитель / пер. с англ. Т. Гутман. М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. 262 с.
2. Инновационный ритейл. Организационное лидерство и эффективные технологии : моногр. 2, пераб. и доп. М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2014 . 272 с.
3. Кови С. Лидерство, основанное на принципах. М. : Альпина Паблишер, 2016. 302 с.
4. Спивак В. А. Лидерство. Практикум : учеб. пособие. М. : Юрайт, 2019. 361 с.
5. Полный профстандарт № 41. Специалист по управлению проектами и программами в области атомного флота от «7» апреля 2014 г. № 190н
6. Профстандарт 06.016. Руководитель проектов в области информационных технологий.
7. Лидерство и менеджмент : журнал. URL: <https://creativeconomy.ru/human.snauka.ru>.
8. Погонцева Д. В., Солимчук А. В. Лидер – как совокупность личностных и ситуативных характеристик // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 4. URL: <http://human.snauka.ru>.
9. Шаповалова П. В. Теории лидерства: формирование лидерских качеств у студентов // Гуманитар. науч. исследования. 2016. № 11 (63).

УДК 331.108

Ильтуганова Ю. В., Баскакова А. Г.

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье рассмотрено влияние текучести кадров на деятельность предприятия, приведена классификация текучести и ее виды.

Ключевые слова: текучесть кадров, персонал, управление персоналом, сотрудники, руководство.

UDC 331.108

Iltuganova Yu. V., Baskakova A. G.

CURRENCY RATE AS ONE OF THE KEY PROBLEMS IN THE ENTERPRISE

The article considers the impact of staff turnover on the enterprise, the classification of turnover and its types.

Key words: staff turnover, personnel, personnel management, employees, management.

Предприятия конкурируют между собой за рынки сбыта и потребителей. В условиях почти одинаковой технической и технологической оснащенности добиться успеха может только тот, кто лучше применяет имеющиеся у него человеческие ресурсы. Люди разрабатывают новую продукцию, следят за качеством, используют и приумножают финансы, становясь ключевым ресурсом, способным к постоянному совершенствованию и развитию. Их возможности безграничны, в то время как все другие источники ограничены.

Характер и содержание стабильной совместной работы компании и работника является основным элементом, который необходим для продуктивной деятельности предприятия. Без хорошего управления персоналом деятельность организации обречена на провал. Конкуренция в мире бизнеса и производства непрерывно растет. Исходя из этого, следует, что необходимо повышать требования к работе кадров на рынке.

Эффективное управление персоналом в современных компаниях возможно лишь в том случае, если персонал рассматривается как основной ресурс. HR-менеджмент (human resource) в современном бизнесе является одним из самых важных направлений современного менеджмента, определяющим успешность и конкурентоспособность организации. Люди разрабатывают новую продукцию, следят за качеством, используют и приумножают финансы, становясь ключевым ресурсом, способным к постоянному совершенствованию и развитию. Их возможности безграничны, в то время как все другие источники ограничены.

Как правило, проблемы в управлении персоналом появляются вследствие вины руководителя (согласно статистике около 69 %). Это связано с тем, что руководители не всегда могут грамотно и хорошо руководить сотрудниками.

Одной из основных проблем в управлении персоналом, является проблема текучести (превышение нормы, нарастание темпа, увольнение ключевых специалистов). Данная проблема наблюдается в анализируемом предприятии. Поэтому специфика текучести рассмотрена подробно.

Все компании в той или иной степени сталкиваются с таким явлением, как текучесть персонала. Научно обоснованное определение термина «текучесть» приведено в работе Ю. Г. Одегова: «Текучесть представляет собой неорганизованное и неконтролируемое движение рабочей силы, обусловленное нарушением пропорциональности в системе конкурентоспособности внутреннего рынка, а именно, наступлением дисбаланса между корпоративной конкурентоспособностью персонала и конкурентоспособностью работника».

Показатель текучести кадров один из распространенных критериев, по которым оценивают эффективность кадровой политики на предприятии, привлекательность работодателя для потенциальных соискателей.

Современные компании ставят перед собой, наряду с другими важнейшими задачами, задачу – найти возможности влияние на текучесть кадров.

Текучесть можно квалифицировать по разным признакам (рисунок).

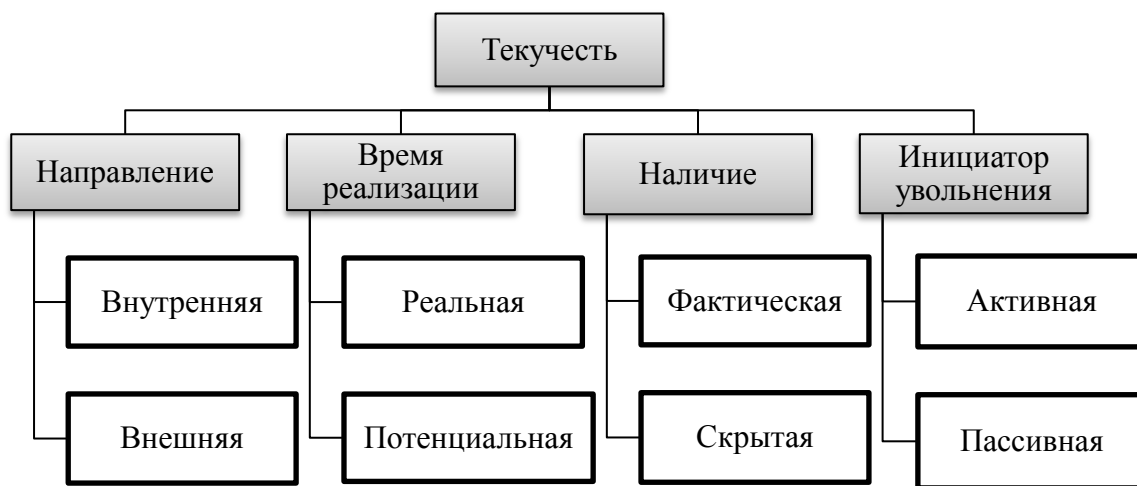


Рисунок. Виды текучести персонала [1, с. 13]

Пояснения к такой классификации приведены в таблице.

Таблица

Пояснения к видам текучести

Принцип классификации	Вид	Пояснение
Направление	Внутренняя	В пределах одной организации
	Внешняя	Между различными организациями, отраслями и сферами экономики
Время реализации	Реальная	Зафиксированные по факту увольнения
	Потенциальная	Намерения работников сменить место работы

Принцип классификации	Вид	Пояснение
Наличие	Фактическая	Реально зафиксированная
	Скрытая (психологическая)	Проявляется в том, что работники, физически присутствуя на рабочем месте, практически выключаются из активной производственной деятельности
Инициатор увольнения	Активная	Обусловлена тем, что работник недоволен рабочим местом (условиями труда и быта, размерами вознаграждения, содержанием работы и т. д.)
	Пассивная	Обусловлена тем, что организация недовольна определенным работником (отсутствием дисциплины, регулярным невыполнением служебных обязанностей) [18, с.369]

Норма текучести зависит от нескольких факторов: регион, отрасль, категория работников и др. По данным бизнес-портала *Сордоc.ru* нормальная текучесть для производственной сферы 10–15 % [2]. На портале «Директор по персоналу» приводятся похожие данные: «Производство. В зависимости от категории персонала уровень текучести такой: менеджмент (3–5 %), ИТР (5–7 %), линейный персонал (10–15 %), причем, если это неквалифицированный персонал, текучесть может составлять и 20 %» [3].

В разных случаях нормальный уровень текучести должен определяться отдельно в зависимости от всевозможных факторов. Для этого необходимо ориентироваться на аналогичные предприятия в своем секторе рынка. Кроме того, в пределах одной компании норма текучести может изменяться по категориям персонала.

Считается, что нормальная текучесть способствует обновлению трудового коллектива, оздоровлению социально-психологического климата. И если текучесть в норме, то нет необходимости пытаться ее уменьшить.

Однако повышенная текучесть – отрицательное явление, которое ведет к экономическим потерям, которые проявляются сразу по нескольким направлениям [1, с. 11]:

- ухудшение качества производства;
- простой оборудования;
- спад производительности труда работников, планирующих уволиться;
- низкая продуктивность работы персонала в период адаптации;
- затраты на подбор, отбор и подготовку кадров.

Помимо этого, высокая текучесть обуславливает множество различных потерь [1, с. 12]:

- ухудшается репутация компании (уволившиеся сотрудники в связи с недовольством могут негативно отзываться об организации);
- вместе с уволившимися сотрудниками может происходить утечка коммерческой тайны;
- страдают трудовая дисциплина и моральное состояние оставшихся работников;
- с уходом сотрудников разрушаются сформировавшиеся в коллективе связи, и текучесть может увеличиться и даже принять лавинообразный характер («цепная реакция»). На российских предприятиях фиксировались случаи увольнения целыми отделами.

На предприятии проблемы, связанные с текучестью персонала, можно рассматривать в следующих аспектах:

- повышенная текучесть;
- нарастание темпа текучести;
- повышенная текучесть у отдельных категорий работников (новички, рабочие, менеджеры по продажам и др.).

В плановой экономике был распространен стереотип отрицательного отношения к текучести. В советской экономической литературе и хозяйственной практике текучесть представлялась как негативное явление, угроза стабильности трудового коллектива. Поэтому текучесть подлежала полной ликвидации. А непрерывный стаж в одном предприятии рассматривался как основной критерий стабильности [4, с. 283].

Однако в рыночной экономике к текучести персонала совсем другое отношение. Сменяемость, оборот рабочей силы – процесс, необходимый для развития коллектива. Нормальная текучесть позволяет избежать старения и «закостенения» коллектива, повышать творческий потенциал сотрудников, полнее реализовать им свои способности и квалификацию.

Более того, чрезмерно низкая текучесть не менее негативна, чем повышенная. Стабильный в течение нескольких лет трудовой коллектив свидетельствует скорее о недостаточности конкурентоспособности работников на рынке труда.

Таким образом, одна из задач менеджмента персонала – регулирование текучести. Эта задача предполагает реализацию следующего функционала:

- расчет текучести в различных срезах (периоды, категории работников, подразделения и др.);
- выявление факторов текучести;
- ранжирование факторов с определением самых значимых;
- разработка мер по поддержанию сотрудников, прежде всего, кадрового ядра;
- выявление кадрового ядра среди сотрудников.

Руководство и HR-менеджмент организации должно понимать, что текучесть имеет психологическую природу.

Каждый работник ждет от работодателя удовлетворение своих потребностей. Если условия работы не соответствуют ожиданиям работника, то он может принять решение об увольнении, т. е. текучесть это некий индикатор степени соотношения интересов работодателя и работника.

Литература

1. Терегулова Н. Ф. Факторы стабилизации деятельности компании механизмами управления текучестью кадров : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2015. 28 с.
2. Шалашилина Н. В., Яновская Ю. М. Разработка и реализация индивидуального плана развития карьеры сотрудника. URL: <http://www.kadrovik.ru>.
3. Каковы нормативные показатели текучести кадров по отраслям и сферам деятельности? // Директор по персоналу : портал. URL: <http://www.hr-director.ru>.
4. Население и трудовые ресурсы : справ. / сост. А. Г. Новицкий. М. : Мысль, 1990. С. 273–274.

Имамвердиева М. И.

ВЗАИМОСВЯЗЬ МАРКЕТИНГА И АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье рассматривается значение маркетинга в современном антикризисном управлении. Проанализированы основные инструменты антикризисного маркетинга и эффективность их применения, стадии антикризисного маркетинга.

Ключевые слова: маркетинг, антикризисное управление, превентивный маркетинг, омниканальность, позиционирование.

Imamverdieva M. I.

RELATIONSHIP OF MARKETING AND ANTI-CRISIS MANAGEMENT

The article discusses the importance of marketing in modern crisis management. The basic tools of anti-crisis marketing and the effectiveness of their application, the stages of anti-crisis marketing are analyzed.

Key words: marketing, crisis management, preventive marketing, omnichannel, positioning.

Современные рыночные условия, а также состояние острой конкуренции во многих отраслях и сферах, вынуждают предприятия более рационально и взвешенно подходить к вопросам антикризисного управления организацией.

Во многих источниках антикризисное управление имеет противоположные определения. Некоторые ученые связывают антикризисное управление только с мероприятиями по ликвидации последствий, нанесенных предприятию вследствие кризисных явлений. Другая группа ученых утверждает, что антикризисное управление – это комплекс мероприятий, которые организация проводит для профилактики наступления кризиса, в до- и посткризисные периоды. Нельзя утверждать, что данные утверждения в корне неверны, так как определение понятия «антикризисного управления» зависит от конкретных условий и от специфики организации.

Говорить об одинаковой смысловой нагрузке таких понятий как «антикризисное управление» и «банкротство» не представляется возможным.

Банкротство возникает на основании возникновения кризиса на предприятии. Антикризисное управление не всегда приводит к банкротству, а банкротство является следствием неправильного, иррационального или несвоевременного антикризисного управления.

В российской экономике эти понятия иногда признают синонимичными, что значительно сокращает направления деятельности антикризисного управления. В действительности сфера применения антикризисного управления настолько обширна, что создает определенные сложности в четком определении данного понятия.

Если говорить об эффективном антикризисном управлении, то более рационально проводить профилактическую оценку деятельности, контроль и мониторинг не только в период кризиса, а также и в стабильной экономической ситуации, т. е. утверждать то, что антикризисное управление актуально только в период кризиса, ошибочно, так как именно своевременное применение антикризисных мер позволяет избежать многих негативных последствий.

Совокупность антикризисных мер для каждой отрасли различна. Не существует единого перечня антикризисных мероприятий, которые было бы уместно использовать в любой организации. В связи с этим, антикризисное управление – это сложный механизм, который включает в себя множество разделов. Эффективно организованная антикризисная деятель-

ность на предприятии позволяет не только снизить вероятность наступления кризиса, но и позволяет руководству организации своевременно обнаружить недостатки деятельности, а также выявить перспективные стороны для развития. Важно отметить, что не только специфика деятельности и отрасли влияет на антикризисное управление, но также существенное влияние оказывают политика в государстве, конкуренты, валютное и законодательное регулирование и потребители.

Антикризисное управление – это комплекс мероприятий, который включает в себя оценку финансово-хозяйственной деятельности, трудовых и информационных ресурсов, производственных циклов, логистики и маркетинга. Но на практике, как правило, маркетингу в разрезе антикризисного управления уделяется гораздо меньше внимания, чем другим сферам деятельности предприятия.

В последнее время маркетинг связан со всеми функциями предприятия, позволяет быстрее адаптироваться к изменениям внешней среды как за счет проводимых исследований потребителей и анализа внешней среды, так и за счет использования маркетинговых инструментов, которые предоставляют возможность управлять спросом на продукцию компании [2].

Согласно Ф. Котлеру: «Маркетинг – вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена» [3].

В период активизации кризисных ситуаций или в до- и посткризисные периоды маркетинг как важнейший из сегментов деятельности предприятия, имеет важное значение для ликвидации последствий кризиса или для снижения угроз и потерь предшествующего кризиса.

Как уже отмечалось выше, в разрезе антикризисного управления значение маркетинга недооценивается. Как правило, руководство предприятий в первую очередь уделяет большее внимание таким составляющим, как финансово-хозяйственная деятельность, управление персоналом и реструктуризация бухгалтерского баланса.

Но, как и в состоянии стагнации кризиса, так и в период его активизации и ликвидации, маркетинг имеет важное значение для предприятия. Именно благодаря слаженной и эффективной маркетинговой политике становится возможным активизировать потенциал организации и открыть новые сферы для развития организации.

Антикризисный маркетинг включает в себя несколько стадий.

1. Анализ положения предприятия на рынке является начальной стадией, как антикризисного маркетинга, так и антикризисного управления в целом. Основная цель данного процесса – получение ключевых показателей, необходимых для объективной оценки финансового состояния предприятия, его прибыли и убытков и т. д. Эти данные показывают, насколько кризис затронул предприятие, а также позволяют оценить потенциальную финансовую угрозу и последствия сложившейся ситуации.

2. Важнейшим этапом процедуры антикризисного маркетинга является постановка целей и задач. Они, в свою очередь, подразделяются на краткосрочные и долгосрочные, которые отражают возможные перспективы развития предприятия в условиях нестабильности.

3. Определение путей достижения поставленных целей можно считать логическим продолжением второй стадии антикризисного маркетинга. Многие ученые сходятся во мнении, что данные цели могут быть достигнуты также дополнительным применением концепции.

4. Далее проводится оценка эффективности принятых мер, связанных с текущими целями и задачами.

5. На заключительном этапе происходит корректировка действий компании, исходя из проведенного анализа эффективности [7].

Среди существующих инструментов маркетинга, актуальных для современного бизнеса в условиях кризисных ситуаций, выбираются те, которые в большей степени подходят его продукту [6].

Значительная роль в антикризисном маркетинге уделяется позиционированию товара. Именно позиционирование позволяет предприятию наиболее точно определить «свой» рыночный сегмент и осуществлять свои действия более рационально и централизованно.

Позиционирование товара – это представление потребителям уникальных и интересных характеристик товара. В данном случае позиционирование основывается на уникальном торговом предложении.

Термин «уникальное торговое предложение» впервые использовал известный маркетолог Россер Ривз. Согласно его теории, реклама должна обязательно содержать обращенное к потребителю предложение, отвечающее трем основным требованиям:

1. Предложение должно указывать на конкурентные преимущества товара.
2. Предложение должно отличать уникальностью, отличать от фирм-конкурентов.
3. Предложение должно нести коммерческую выгоду, т. е. обеспечить продажу данного товара.

В начале шестидесятых годов на теоретическом уровне формулируется идея эмоционального торгового предложения (Emotional Selling Proposition – ESP) как попытка осмысления конкурентной борьбы между брендами, в случае, когда отличие торговых марок друг от друга определяется не качественными характеристиками продуктов, а исключительно степенью эмоциональной привязанности потребителей к тому или иному бренду. В данном случае позиционирование товара выстраивается на основе «эмоциональной привязанности» потребителя к товару.

Основные стратегии позиционирования товара в целевом сегменте:

- позиционирование, основанное на отличительном качестве товара;
- позиционирование, основанное на выгодах от приобретения товара или на решениях конкретной проблемы;
- позиционирование, основанное на особом способе использования товара;
- позиционирование, ориентированное на определенную категорию потребителей;
- позиционирование по отношению к конкурирующему товару;
- позиционирование, основанное на разрыве с определенной категорией товаров; позиционирование по соотношению цена/качество;
- позиционирование по атрибуту.

Важно отметить, что наиболее выигрышным будет позиционирование по двойному или тройному преимуществу.

При информировании потребителей возможны следующие ошибки позиционирования:

- недопозиционирование – ситуация, когда в сознании потребителей нет четкого представления, чем товар данной компании отличается от аналогов или одна марка отличается от другой;
- сверхпозиционирование – покупатели имеют детализированное представление о товаре, что вызывает отношение к нему как к привычному, обыденному и снижает интерес;
- запутанное позиционирование – ситуация, когда в сознании потребителя закрепились противоречивые представления о товаре; это возможно или при неверной подаче информации, или в результате сверхпозиционирования, когда компания делала слишком много заявлений о своем товаре, обещала «все и сразу»;
- сомнительное позиционирование – обещание компанией таких преимуществ товара, в которые потребителю трудно поверить («Одна капля «Fery» вымоет целую гору посуды» или «толстый-толстый слой шоколада» у батончика «Mars»), или сознательное искажение информации о товаре [1].

Таким образом, позиционирование товара в целевом сегменте связано с выделением отличительных преимуществ товара, удовлетворением специфических потребностей или определенной категории клиентов, а также с формированием характерного имиджа товара и/или фирмы [5].

Концепция антикризисного маркетинга также предполагает развитие или введение на предприятии омниканальности. Омниканальность – маркетинговый термин, обозначающий взаимную интеграцию разрозненных каналов коммуникации в единую систему, с целью обеспечения бесшовной и непрерывной коммуникации с клиентом. Омниканальность создает возможность у потребителя приобрести товар наиболее доступным ему способом. В связи с тем, что в последнее время большое количество потребителей совершают онлайн-покупки, такой способ получил свое распространение среди покупателей.

Маркетинг – отрасль науки, которая требует точных расчетов и вычислений. Именно маркетинг является синтезом творческого подхода к деятельности и статистических данных

и вычислений. В разрезе антикризисного маркетинга, а также в случае освоения нового рынка или сегмента, предприятию, в первую очередь, необходимо проанализировать емкость рынка и определить наличие дефицита данного товара. Величина дефицита является ориентиром для определения вновь создаваемой мощности. Если дефицит отсутствует и рынок насыщен данной продукцией, создавать новые мощности нецелесообразно и финансово невыгодно для предприятия.

Руководству предприятия важно понимать, что поведение потребителя в значительной мере зависит от его ресурсов:

1. Экономические ресурсы (или денежные ресурсы) потребителей – один из основных аспектов большинства маркетинговых исследований. Величина экономических ресурсов потребителей связана со структурой потребления.

2. Временные ресурсы. Потребители могут иметь высокий доход, но испытывать недостаток временных ресурсов и наоборот. Необходимо знать временной стиль жизни потребителя.

3. Когнитивные ресурсы – это ментальная (интеллектуальная) способность обрабатывать информацию. Факторы, влияющие на поведение покупателя. Внешние: культурные (культурные ценности, субкультура, социальное положение) и социальные (группы и групповые коммуникации / референтные группы, формальные и неформальные группы, первичные и вторичные группы, семья и домохозяйство). Внутренние: личностные (возраст и этап жизненного цикла семьи, работа, экономические условия, тип личности и представление о себе, стиль жизни) и психологические (восприятие, память, мотивация, эмоции, знание и отношение) [2].

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что, когда все ресурсы соединены воедино, т. е. товар имеет приемлемую цену за предлагаемое качество, товар легко приобрести и он удовлетворяет психологические и эмоциональные потребности человека, потребитель будет покупать данный товар, причем, вероятнее всего, такая покупка будет многократной.

Концепция превентивного маркетинга предполагает использование особых инструментов даже во время стабильного развития и функционирования компании с целью создания резерва на тот случай, если ситуация вдруг резко ухудшится. Очень важно не только заниматься поиском новых клиентов, но и думать о том, как удержать уже имеющихся, создать положительный образ компании, репутационный актив, повысить лояльность клиентов, а также прогнозировать их потребности и поведение [4].

Значение маркетинга в антикризисном управлении очень сложно преувеличить. Антикризисный маркетинг включает в себя: способы эффективного продвижения товара или услуги; четкое определение потенциальных потребителей; расчеты и вычисления, позволяющие определить рациональность освоения новых рынков, выпуска новых товаров или диверсификации производства; наиболее приемлемую цену, которая позволит предприятию получать прибыль, а потребители приобретать товар по выгодным для него условиям.

Литература

1. Захарова И. В. Маркетинг : учеб.-практич. пособие; Ульянов. гос. техн. ун-т. Ульяновск : УлГТУ, 2011. 138 с
2. Козлова О. А. Основы маркетинга : учеб. пособие для бакалавров вузов, обучающихся по направлению 38.03.06 «Торговое дело». Нижневартовск : Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2016. 122 с.
3. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс. Вильямс, 2019. 496 с.
4. Мельников М. А. Инструменты комплексного маркетинга в антикризисном управлении компанией // Государственное управление. Электронный вестник. 2013. № 39. URL: 0https://cyberleninka.ru (дата обращения: 15.07.2019).
5. Минко И. С., Степанова А. А. Маркетинг : учеб. пособие / под ред. И. С. Минко. СПб. : НИУ ИТМО; ИХиБТ, 2013. 155 с.

6. Насыбулина В. П., Андреева Н. В. Планирование маркетинговой деятельности предприятия в антикризисном управлении // Теория и практика общественного развития. 2015. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 20.07.2019).

7. Оришев А. А. Антикризисный маркетинг как стратегия успешного развития компании в современных условиях нестабильности экономики // Бизнес и дизайн ревю. 2017. № 1 (5). URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 08.07.2019).

УДК 343.34

Ищенко О. В.

ВУЗЫ КАК ЦЕНТРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ИДЕОЛОГИИ ЭКСТРЕМИЗМА

Статья посвящена исследованию деятельности высших учебных заведений в Российской Федерации в области противодействия экстремизму и экстремистской идеологии. Выявлено, что в последние годы в ряде вузов страны созданы специальные центры противодействия идеологии экстремизма, занимающиеся научной, экспертной и просветительской работой. Разнообразие направлений деятельности и наличие научного потенциала превращает вузы в центры противодействия идеологии экстремизма в субъектах РФ.

Ключевые слова: высшие учебные заведения, идеология экстремизма, противодействие, направления деятельности.

UDC 343.34

Ishchenko O. V.

UNIVERSITIES AS CENTERS OF COUNTERACTION BY EXTREMISM IDEOLOGY

The article is devoted to the study of the universities activities in the field of combating extremism and extremist ideology in the Russian Federation. It is revealed that in recent years, a number of universities in the country have created special centers to counter the ideology of extremism, engaged in scientific, expert and educational work. The variety of activities and the availability of scientific potential turns universities into centers of counteraction to the ideology of extremism in the subjects of the Russian Federation.

Key words: universities, ideology of extremism, counteraction, activities.

В современном мире именно молодежь является основным объектом, на который направлена деятельность террористических и экстремистских группировок, активно использующих для распространения своей идеологии информационные технологии. Осознание этой проблемы и наличие путей ее решения содержится в ряде основных государственных документов, к числу которых относится Стратегия национальной безопасности Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683. В ней отмечена необходимость повышения роли школы в воспитании молодежи как ответственных граждан России на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, а также в профилактике экстремизма и радикальной идеологии [1].

«Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная Президентом РФ 28 ноября 2014 г. № Пр-2753, в разделе «Цель, задачи и основные направления государственной политики в сфере противодействия экстремизму» содержит в качестве отдельного направления сферу образования и государственной молодеж-

ной политики и предусматривает проведение в образовательных организациях занятий по воспитанию патриотизма, культуры мирного поведения, межнациональной и межконфессиональной дружбы, а также умению противодействовать социально опасному поведению, в том числе вовлечению в экстремистскую деятельность [2].

Другой важный документ – «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р, в качестве одной из задач предусматривает формирование информационного поля, благоприятного для развития молодежи. Реализация этой задачи предполагает создание условий для повышения культуры информационной безопасности в молодежной среде как эффективного инструмента профилактики экстремизма [3]. Дополняет этот тезис и «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р), которая определяет гражданское воспитание как одно из направлений воспитательной работы, направленное на формирование стабильной системы нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять идеологии экстремизма [4].

Указанные выше стратегические документы, принятые в 2014–2015 гг., определили важность и необходимость проведения целенаправленных действий по противодействию распространения экстремизма в молодежной среде, что обусловило необходимость выделения в высших учебных заведениях страны особых структурных подразделений, которые непосредственно занимались бы решением этой задачи. Поэтому неслучайно в 2016 г. такие центры были созданы в крупных сибирских университетах, расположенных в г. Тюмени и Кемерово.

Так, Экспертный научный центр противодействия идеологии терроризма и экстремизма, появившийся в структуре Тюменского государственного университета осенью 2016 г., с момента своего создания сосредоточил в себе специалистов, занимающихся научно-исследовательской, образовательно-просветительской, воспитательной работой не только со студентами данного вуза, но и с широкими слоями общественности. Возглавила данный центр советник ректора ТюмГУ, заслуженный юрист РФ, почетный работник Прокуратуры РФ, старший советник юстиции О. А. Загвязинская. Наличие в качестве руководителя центра юриста, имеющего многолетний стаж практической работы, позволило проводить квалифицированный анализ действующего законодательства в области противодействия экстремизму, выявляя существующие в нем пробелы и предлагая пути совершенствования. Одним из направлений подобного совершенствования может стать изучение и применение прогрессивных норм зарубежного законодательства в этой области [5]. Особенно это касается законодательства тех стран, которые раньше Российской Федерации столкнулись с проблемой распространения идеологии экстремизма и терроризма.

Образовательно-просветительская деятельность Центра противодействия идеологии терроризма и экстремизма Тюменского государственного университета, как было указано выше, ориентирована не только на студентов данного вуза. Сотрудники Центра организуют встречи, беседы, открытые лекции для разных групп населения. Важным мероприятием стало совместное с Духовным управлением мусульман Тюменской области и Российским Исламским Университетом г. Уфы проведение курсов повышения квалификации для имамов [5]. Однако именно работа со студентами остается приоритетным направлением деятельности данного подразделения. В ТюмГУ реализуется «Программа воспитательной работы по профилактике экстремизма и формированию активной гражданской позиции обучающихся университета на 2017–2020 годы», на основе которой проводятся различные мероприятия, направленные на организацию противодействия распространению идеологии и практики экстремизма в студенческой среде [5].

Серьезное внимание сотрудниками Центра уделяется и проведению экспертной работы. По запросу правоохранительных органов, органов государственной власти и местного самоуправления квалифицированными специалистами проводится экспертиза печатных изданий и материалов, размещенных в интернет, с выдачей заключения о наличии или отсут-

ствии в них признаков экстремистской идеологии. Для систематизации этой работы 28 марта 2017 г. было подписано соглашение о сотрудничестве между ТюмГУ и Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Тюменской области, ХМАО – Югре и ЯНАО [5]. Еще одним важным направлением деятельности Центра стало проведение консультирования заинтересованных лиц по поводу основных положений современного антиэкстремистского законодательства, противодействия вербовке в экстремистские и псевдорелигиозные организации, особенностей выхода из них. Подобное консультирование ведется как посредством личного общения, так и в популярных среди молодежи социальных сетях [5].

В другом крупном сибирском вузе – Кемеровском государственном университете – с сентября 2016 г. действует созданный по инициативе Главного управления МВД России по Кемеровской области Центр изучения этноконфессиональных конфликтов и противодействия экстремизму в молодежной среде. Целью его деятельности является создание условий, способствующих обеспечению научно-аналитической и консультационной работы по проблемам решения социальных конфликтов, организации внедрения механизмов стратегии противодействия экстремизму и формирования у молодежи терпимого отношения к представителям других мировоззренческих и культурных традиций. Возглавляет центр И. Н. Раззорова [6]. Название центра свидетельствует о том, что основные направления его деятельности несколько отличаются от заявленных направлений подобного центра в Тюменском государственном университете. Так, в Кемерово работа центра сосредоточена преимущественно в области предупреждения экстремистских проявлений и конфликтов на этнической и конфессиональной почве в среде студентов Кемеровского государственного университета, поэтому в состав его сотрудников входит руководитель лаборатории мониторинга конфликтов при КемГУ Е. В. Головацкий [6]. Помимо работы со студентами университета при проведении научно-исследовательской деятельности Центр изучения этноконфессиональных конфликтов и противодействия экстремизму в молодежной среде взаимодействует с правоохранительными органами, органами государственной власти и местного самоуправления, общественными организациями [6].

Таким образом, анализ деятельности Экспертного научного центра противодействия идеологии терроризма и экстремизма Тюменского государственного университета и Центра изучения этноконфессиональных конфликтов и противодействия экстремизму в молодежной среде Кемеровского государственного университета показывает разнообразие направлений их работы и важность проводимых мероприятий в области противодействия распространению идеологии экстремизма среди молодежи. Кроме того, организация профилактической, просветительской, консультативной, воспитательной и экспертной работы имеет широкое общественное звучание, превращая подобные структуры в вузах в реальные центры противодействия экстремизму в своих субъектах РФ. Следует учесть и то, что в 2017 г. на базе Московского государственного педагогического университета был создан Центр профилактики религиозного и этнического экстремизма в образовательных организациях РФ, который должен возглавить и методически обеспечить организацию подобной работы в средних и высших учебных заведениях страны [7].

Представляется, что существующая практика вполне применима и в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, входящем в число самых полиэтнических субъектов Российской Федерации. Создание такого центра в самом крупном окружном вузе – Сургутском государственном университете, имеющем соответствующий научный потенциал и опыт организации подобной деятельности, позволило бы объединить усилия в области противодействия распространению идеологии экстремизма не только среди студенческой молодежи, но и среди различных групп населения. При этом использование положительного опыта работы уже действующих центров дает возможность без особых проблем пройти стадию роста, четко определив основные направления работы в данной области.

Литература

1. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации : утв. указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683 // Рос. газ. 2015, 31 декабря.
2. Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года : утв. Президентом РФ 28 ноября 2014 № Пр-2753 // КонсультантПлюс.
3. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года : утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р // Рос. газ. 2014, 8 декабря.
4. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года : утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р // Рос. газ. 2015. 8 июня.
5. Тарасевич И. А. О деятельности Экспертного научного центра противодействия идеологии терроризма и экстремизма ТюмГУ // Антитеррор. URL: <https://antiterror.utmn.ru> (дата обращения: 25.06.2019).
6. Центр изучения этноконфессиональных конфликтов и противодействия экстремизму в молодежной среде // Кемеров. гос. ун-т : офиц. сайт. URL: <https://kemsu.ru> (дата обращения: 05.06.2019).
7. Центр профилактики религиозного и этнического экстремизма в образовательных организациях РФ // Моск. гос. пед. ун-т : офиц. сайт. URL: <http://mpgu.su> (дата обращения: 15.07.2019).

УДК 336.1

Канарейко Д. А.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВНОГО КАПИТАЛА

В данной статье раскрыта сущность кадрового резервного капитала и обоснование необходимости его формирования на предприятиях. Предложена авторская формулировка нового понятия, а также его классификация на собственный и внешний. Предложена количественная оценка эффективности формирования кадрового резервного капитала.

Ключевые слова: кадровый резервный капитал, процесс формирования, оценка эффективности.

UDC 336.1

Kanareyko D. A.

ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF FORMING A PERSONNEL RESERVE CAPITAL

This article reveals the essence of personnel reserve capital and the rationale for its formation at the enterprises. The author's formulation of a new concept, as well as its classification on its own and external. A quantitative assessment of the effectiveness of formation of personnel reserve capital.

Key words: cadre reserve capital, formation process, performance evaluation.

В современном обществе одной из главных направлений в системе управления человеческим капиталом является формирование резервного кадрового капитала [3, 10, 14, 17].

Материальное стимулирование работников как носителей человеческого капитала не является зачастую основным аргументом для удержания профессионалов, так как все чаще на предприятиях происходит увольнение по причине отсутствия карьерного роста, приводящее к «кадровому голоду» [5, 12, 15, 16]. Эффективное формирование кадрового резервного капитала позволит его избежать.

Процесс формирования кадрового резерва проходит в несколько этапов. Важным в данном процессе является оценка эффективности формирования кадрового резервного капитала [2, 4, 6, 8, 11]. Данные показатели – индикаторы эффективности формирования кадрового резервного капитала представлены в табл. 1.

Таблица 1

Индикаторы эффективности формирования кадрового резервного капитала

Индикатор	Способ расчета
Индикатор общей обеспеченности резервом [1]	$I_{\text{общ}} = \frac{Ч_{\text{здпор}}}{Ч_{\text{общ}}}$ <p>где $Ч_{\text{здпор}}$ – количество должностей с целью обеспечения резервом; $Ч_{\text{общ}}$ – общее количество должностей.</p>
Индикатор соответствия резервистов по уровню образования [13]	$I_{\text{yo}} = \frac{Ч_{\text{yo}}}{Ч_{\text{общ}}}$ <p>где $Ч_{\text{yo}}$ – количество должностей для резерва с требованием высшего образования</p>
Индикатор соответствия резервистов по результатам исследования деловых, личностных психофизиологических качеств	$I_{\text{пк}} = \frac{Ч_{\text{лк}}}{Ч_{\text{общ}}}$ <p>где $Ч_{\text{лк}}$ – количество должностей, для которых резервом являются работники, соответствующие деловым и личностным качествам</p>
Индикатор назначения резервистов на должность	$I_{\text{нр}} = \frac{Ч_{\text{нр}}}{Ч_{\text{он}}}$ <p>где $Ч_{\text{нр}}$ – количество резервистов, назначенных на должность из состава кадрового резерва</p>
Индикатор выбытия из резерва [7]	$I_{\text{ОбщВыб}} = \frac{Ч_{\text{ОбщВыб}}}{Ч_{\text{рез}}}$ <p>где $Ч_{\text{ОбщВыб}}$ – общее количество выбывших резервистов</p>
Индикатор общей подготовленности резерва [9]	$I_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{общ}}}$ <p>где $Ч_{\text{пр}}$ – количество должностей, на которые в резерве состоят полностью подготовленные сотрудники</p>
Индикатор назначения на должность сотрудников, не прошедших подготовку по программе кадрового резерва	$I_{\text{нпр}} = \frac{Ч_{\text{нпр}}}{Ч_{\text{он}}}$ <p>где $Ч_{\text{нпр}}$ – количество назначенных на должность сотрудников, не обученных по программам развития резерва</p>

Для того чтобы построить модель эффективности использования кадрового резервного капитала, был проведен их корреляционный анализ для выявления силы тесноты связи. С этой целью рассчитаны коэффициенты Пирсона парной корреляции:

$$r = \frac{\Sigma(X_i - X)(Y_i - Y)}{\sqrt{\Sigma(X_i - X)^2 \Sigma(Y_i - Y)^2}}$$

Взаимосвязь показателей представлена в табл. 2.

Результаты расчета взаимосвязи индикаторов кадрового резервного капитала*

Показатель	Индикатор общей обеспеченности резервом	Индикатор соответствия резервистов по уровню образования	Индикатор соответствия резервистов по результатам исследования деловых, личностных психофизиологических качеств	Индикатор назначения резервистов на должность	Индикатор выбытия из резерва	Индикатор общей подготовленности резерва	Индикатор назначения на должность сотрудников, не прошедших подготовку по программе кадрового резерва
Индикатор общей обеспеченности резервом		0,933	0,048	0,000	0,680	0,917	0,917
Индикатор соответствия резервистов по уровню образования	0,933		0,137	0,992	0,717	0,717	0,347
Индикатор соответствия резервистов по результатам исследования деловых, личностных психофизиологических качеств	0,048	0,137		0,038	0,572	0,572	0,611
Индикатор назначения резервистов на должность	0,000	0,992	0,038		0,670	0,670	0,942
Индикатор выбытия из резерва	0,012	0,288	0,000	0,009		0,581	0,717
Индикатор общей подготовленности резерва	0,680	0,717	0,572	0,670	0,581		0,865
Индикатор назначения на должность сотрудников, не прошедших подготовку по программе кадрового резерва	0,917	0,347	0,611	0,942	0,865	0,865	

Примечание: * – составлено автором.

Из таблицы видно, что индикатор общей обеспеченности резервом тесно коррелирует с индикатором соответствия резервистов по уровню образования и индикатором назначения на должность ПОР работников, не прошедших подготовку по программам кадрового резерва. В свою очередь индикатор соответствия резервистов по уровню образования имеет тесную взаимосвязь с индикатором назначения резервистов на должность и с индикатором общей подготовленности резерва. Индикатор назначения резервистов на должность коррелирует с индикатором соответствия резервистов по уровню образования и индикатором назначения на должность ПОР работников, не прошедших подготовку по программам кадрового резерва.

Для формирования модели эффективности формирования кадрового резервного капитала (КРК) предприятия построено регрессионное уравнение на основе мониторинга предприятий. В результате проведенного регрессионно-корреляционного анализа получена модель:

$$\text{КРК} = -1,189 + 4,45x_1 + 0,28x_2 - 2,51x_3 + 0,0329x_4 + 0,19x_5 + 6,67x_6,$$

где РН – коэффициент кадрового резервного капитала;

x_1 – индикатор общей обеспеченности резервом;

x_2 – индикатор соответствия резервистов по уровню образования;

x_3 – индикатор соответствия резервистов по результатам исследования деловых, личностных психофизиологических качеств;

x_4 – индикатор назначения на должность сотрудников, не прошедших подготовку по программе кадрового резерва;

x_5 – индикатор выбытия из резерва.

Значение КРК может принимать значение от 0 до 1, чем ближе значение данного показателя к 1, тем эффективнее формирование кадрового резервного капитала.

Литература

1. Анализ и оценка кадрового резерва : ст. // Директор по персоналу. URL : <http://www.hr-director.ru>.
2. Бояров А. Д., Волкова М. Н., Гарафиев И. З., Чернов С. С., Чиркова М. Б. и др. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами : моногр. / под общ. ред. С. С. Чернова. Новосибирск, 2009. 326 с.
3. Екомасов В. В. Создаем кадровый резерв // Кадровое дело. 2010. № 23. 32 с.
4. Кельчевская Н. Р., Ширинкина Е. В. Спрос на цифровые кадры в отраслях экономики // Перспективы развития научных систем в глобальном мире : материалы всерос. науч.-практич. конференции. 2019. С. 53–56.
5. Козина М. Кадровый резерв или рекрутинг: что выбрать? // Служба кадров и персонал. 2010. № 5. 35 с.
6. Опарина Н. Н. Основные стратегии управления кадровым резервом / Управление персоналом. 2009. № 7 (209). 44 с.
7. Петрова Е. В. Кадровые резервы – это... Формирование кадрового резерва. Работа с кадровым резервом. URL : <http://fb.ru>.
8. Райков С. К. Работа с кадрами на предприятии. Саратов : Ирга. 2012. 102 с.
9. Фокин К. Б. Расчет экономии при предварительном обучении будущих руководителей // Управление персоналом. 2008. № 17 (195). С. 42–43.
10. Ширинкина Е. В. Развитие цифровых кадров организаций // Качество управленческих кадров и экономическая безопасность организации : сб. материалов нац. науч.-практич. конференции. Тринадцатые Ходыревские чтения / под ред. В. Н. Ходыревской. Курск, 2019. С. 263–266.
11. Ширинкина Е. В. Индикаторы эффективности формирования кадрового резервного капитала // Экономика и менеджмент систем управления 2016. № 2(1). С.174–180.
12. Ширинкина Е. В. Организация оплаты труда по системе эффективного контракта научно-педагогических работников // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 4. С. 22–25.
13. Ширинкина Е. В. Оценка уровня человеческого потенциала в управлении развитием персонала // Надежность и качество : тр. междунар. симпозиума. 2017. Т. 2. С. 302–304.
14. Ширинкина Е. В., Исмаилов Х. Г. Детерминанты адаптации молодых специалистов в организации // Научные исследования и разработки. Экономика. 2019. Т. 7. № 1. С. 43–46.
15. Ширинкина Е. В., Короленко В. В. Многофакторная модель оценки текучести персонала в организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 6. С. 76–80.
16. Shirinkina E., Kodintsev A. Management of human capital in the national economy: Estimation and simulation // Revista Espacios. 2018. V. 39. № 44. P. 28.
17. Shirinkina E. V., Kodintsev A. Ya. Multiparameter influence of factors on the return of human capital // Revista Espacios. 2019. V. 40. № 14. P. 9.

УДК 331.1

Кауфман Н. Ю.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СИСТЕМЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье рассмотрена проблема управления человеческим капиталом в системе цифровой экономики. Проведен анализ термина «цифровая экономика», а также тенденция развития дистанционного образования в России на современном этапе. Автором предложены компоненты формирования человеческого капитала, представляющие новые компетенции в рамках развития программы «Цифровая экономика».

Ключевые слова: цифровая экономика, управление, человеческий капитал, образование, развитие, знания.

UDC 331.1

Kaufman N. Yu.

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

The article deals with the problem of human capital management in the digital economy. The analysis of the term "digital economy", as well as the trend of distance education in Russia at the present stage. The author proposes the components of human capital formation, representing new competencies in the framework of the development of the program "Digital economy".

Key words: digital economy, management, human capital, education, development, knowledge.

Цифровая волна трансформации мирового сообщества охватила экономические и социальные отношения всех сфер жизни общества, в результате чего появился термин «цифровая экономика», означающий активное использование цифровых технологий и возможности обработки большого количества информации. Цифровая экономика внесла изменения в уже привычный технологический процесс, заменив устаревшие технологии на более совершенные, автоматизированные.

Термин «цифровая экономика» в последние годы прочно «обосновался» в современной жизни каждой организации и каждого индивида. Под цифровой экономикой многие исследователи понимают: цифровую интеграцию во все аспекты бизнес-процессов [9]; использование цифровых инфо-коммуникационных процессов и технологий в системе экономических и социальных отношений [2]; совокупность общественных отношений, формирующихся при использовании электронных технологий, электронной инфраструктуры и услуг, в целях оптимизации производства, распределения, обмена, потребления и повышения уровня социально-экономического развития государств [8].

Таким образом, под цифровой экономикой понимается система управления новыми технологиями и моделями, позволяющая оперативно принимать решения, моделировать сложные, уникальные процессы, выводящие на новый, конкурентоспособный уровень все сферы экономической и социальной деятельности.

Следует отметить, что за последние десятилетия произошли значительные изменения в сфере труда и управления. Например, еще столетие назад организации закупали физическое оборудование с преимуществом ручного труда, в настоящее время многие процессы автоматизированы, позволяя выполнять многие виды работ более быстро и квалифицированно.

В области управленческих функций присутствие компьютеров и компьютерных программ ускорило и изменило качество бизнес-процессов и всей выполняемой работы.

В рамках активного распространения цифровой экономики управление человеческим капиталом носит актуальный характер, играя ведущую роль в обществе и инновационном развитии страны.

Программа «Цифровая экономика», принятая Правительством РФ в июле 2017 года, предполагает создание экосистемы экономики Российской Федерации, управляющей цифровыми данными во всех сферах социально-экономической деятельности, в том числе развитие инфраструктурных условий для развития высокотехнологичных бизнес-процессов [7]. В результате цифровизации предполагается возникновение новых профессий и их востребованность, с чем связано изменение компетенций сотрудников, их квалификация и навыки [5]. Роль образования остается актуальной для каждого индивида, но качество и направления обучения меняют свой вектор развития, оказывая большое и основное значение на формирование человеческого капитала.

Понятие «человеческий капитал» используется в экономическом развитии достаточно давно, но, его качество за последние 10–15 лет изменилось значительно. Так, если еще 30–40 лет назад достаточно было получить фундаментальные знания в учебном учреждении и дальнейший опыт в организации, чтобы быть востребованным специалистом.

В настоящее же время конкурентоспособным может быть специалист с «гибким» аналитическим и творческим мышлением, т. е. знания технического характера *Hard skills* (жесткие навыки) должны дополняться знаниями социального характера *Soft skills* («софтскиллз», англ. *soft skills* – «мягкие навыки» или «гибкие навыки»), чтобы сотрудник умел эффективно работать в команде, решать проблемы, коммуницировать в межличностном общении, используя в своей деятельности ситуационный подход [6].

Таким образом, под человеческим капиталом мы можем понимать совокупность таких составляющих, как: фундаментальный состав знаний – специализированные знания – опыт – инициатива – творческая составляющая – коммуникационные способности – постоянное развитие. Также, это способность приносить доход и быть конкурентоспособным.

Новый драйвер развития в виде цифровой экономики «поставил» вопрос «перезагрузки» уровня знаний и управления носителями знаний и информационными ресурсами. Многие годы существовал информационный «голод» и для многих сфер деятельности существовала проблема качественной информации, но в настоящее время большое количество информации доступно, в результате чего стоит задача качественной фильтрации имеющейся информации и правильное ее использование. Как следствие, растет роль образования с компетенциями соответствующими цифровизации экономики.

В системе современных экономических отношений появляются новые формы образовательных процессов, например, дистанционное образование, онлайн вебинары, большое количество курсов повышения квалификации в сети и т. п. Современные условия формируют сетевой человеческий капитал, расширяя и усложняя его структуру. Интеллектуально-сетевой человеческий капитал становится более универсальным и функциональным, выходят на первый план креативные способности сотрудников, их лидерские качества и активное участие на рынке электронных процессов [4].

На рисунке представлена доля образовательных учреждений, реализующих образовательные программы с использованием дистанционных образовательных технологий с 2010 года по 2017 год [10]. Доля обучающих программ в учреждениях высшего профессионального образования в 2017 году снизилась до 39,3 %. Однако потенциал дальнейшего развития дистанционного образования в России очень высок на фоне бурного развития информационных технологий, связанного с развитием и модернизацией интернет технологий [1].

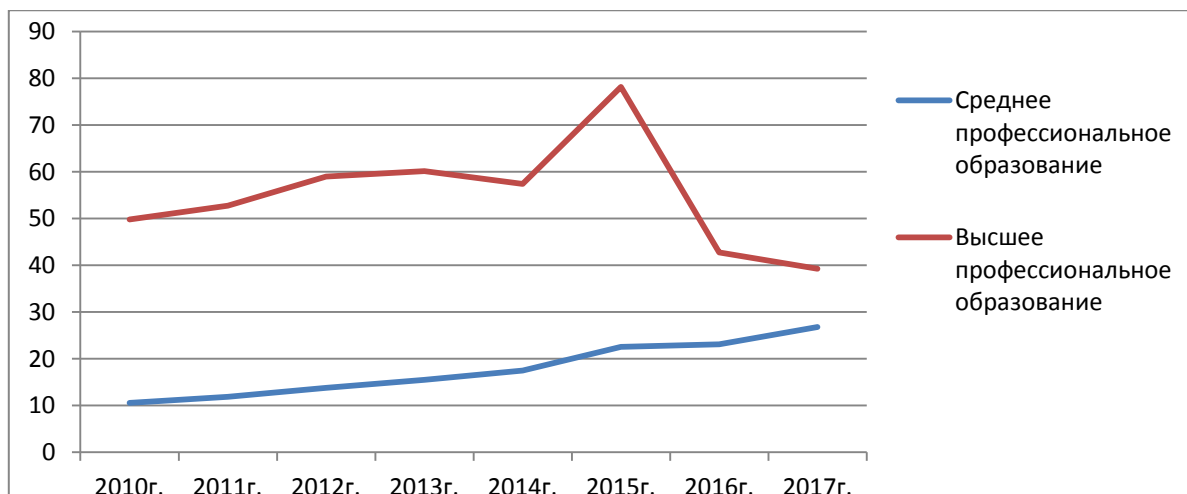


Рисунок. Доля образовательных учреждений, реализующих образовательные программы с использованием дистанционных образовательных технологий за 2010-2017гг., %

По данным исследования российского рынка онлайн-образования и образовательных технологий, доля онлайн-образования в России к 2021 году составит 53,3 млрд рублей, это 2,6 % от общего объема рынка [3].

Также программа «Цифровая экономика» предполагает формирование системы нейро-сетевое образования и подготовка специалистов с сетевыми компетенциями через нейрокогнитивные механизмы приобретения новых знаний, применение нейрокомпьютерных интерфейсов, элементов виртуальной и дополненной реальности, гибридного интеллекта [7]. В результате с 2024 года предполагается ежегодное увеличение на 120 тыс. человек специалистов с высшим образованием в области информационно-телекоммуникационных технологий, специалистов со средним специальным – по 800 тыс. человек.

Таким образом, конкурентоспособность человеческого капитала в условиях перехода к цифровой экономике России зависит от формирования знаний и опыта, необходимых для реализации компетенций в области применения инструментария облачных и «туманных» вычислений, продвинутой аналитики как новых форм работы с большими данными, искусственного интеллекта в условиях ускорения и стандартизации базовых образовательных процессов. Развитие человеческого капитала определяется, с одной стороны, потенциалом самого человека, с другой – новыми формами и методами работы, характерными для нового экономического уклада. Основными средствами управления человеческим капиталом можно считать:

- инвестиции в постоянное развитие и качественное состояние человеческого капитала;
- мотивационная составляющая, ведущая к проявлению необходимых качеств личности;
- общекультурная и ценностная составляющая;
- информационное обеспечение.

Литература

1. Батаев А. В. Анализ российского рынка дистанционного образования // Молодой ученый. 2015. № 21. С. 350–353. URL: <https://moluch.ru> (дата обращения: 05.07.2019).
2. Доклад Всемирного Банка о мировом развитии 2016 «Цифровые дивиденды». URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671RuSum> (дата обращения: 01.07.2019).
3. Дятлов С. А. Энейросетевое образование в цифровую эпоху // Инновации. 2017. № 8 (226). С. 91–95.
4. Дятлов С. А., Ханхунова А. Ю. Особенности трансформации системы воспроизводства человеческого капитала в цифровой экономике
5. Кауфман Н. Ю. Трансформация управления знаниями в условиях развития цифровой экономики // Креативная экономика. 2018. Т. 12. № 3. URL: <https://creativeconomy.ru>.

6. Кауфман Н. Ю., Ширинкина Е. В. Формирование человеческого капитала как детерминанта развития экономики знаний // Экономика образования. 2018. № 3 (106). С. 13–19. URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 05.07.2019).

7. Цифровая экономика Российской Федерации : программа. URL: <http://government.ru> (дата обращения: 11.06.2019).

8. Развитие цифровой экономики в России : программа до 2035 года. URL: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/05/strategy.pdf> (дата обращения: 02.07.2019)

9. Сайфуллина Л. Д. Управление человеческим капиталом в системе цифровых экономических отношений // Фундаментальные исследования. 2018. № 11-1. С. 92–96. URL: <http://fundamental-research.ru> (дата обращения: 01.07.2019).

10. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>.

УДК 330.566.63

Колосова О. Г.

БЕДНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ, НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ

В статье представлены современные подходы к измерению численности бедного населения. По результатам анализа установлено, что для повышения эффективности инструментов принятия социальных решений необходим многомерный анализ причин и структуры бедности на региональном уровне и в разрезе муниципальных образований. Полученные результаты позволяют определить направления деятельности и конкретные меры по ликвидации экономической и снижению демографической бедности.

Ключевые слова: бедность, абсолютная концепция бедности, прожиточный минимум, материально благополучный регион, относительная бедность.

UDC 330.566.63

Kolosova O. G.

POVERTY: ASSESSMENT OF THE CURRENT STATE, DIRECTIONS OF REDUCTION

The article presents modern approaches to changing the number of poor people. According to the results of the analysis it was found that to improve the efficiency of social decision-making tools, a multidimensional analysis of the causes and structure of poverty at the regional level and in the context of municipalities is necessary. Our results allow us to determine the directions of activities and specific measures to eliminate economic and reduce demographic poverty.

Key words: poverty, absolute concept of poverty, living wage, financially prosperous region, relative poverty.

Одной из национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года определено снижение в два раза уровня бедности [11]. Контент-анализ научных публикаций [1, 3, 5, 8, 10] и априорный анализ статистических данных [4, 9] позволяют оценить современное состояние уровня бедности населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

1. При определении численности бедного населения российская статистика опирается на абсолютную концепцию бедности, когда живущими за чертой бедности признаются

граждане, имеющие доходы ниже официально установленного прожиточного минимума в данном регионе (монетарный метод расчета бедности). Следует признать факт, что, чем меньше установлена величина прожиточного минимума, тем формально меньше бедных в стране (табл. 1, 2).

Таблица 1

Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (в процентах от общей численности населения) [4]

Территория	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Российская Федерация	13,3	13,2	12,9
Тюменская область	14,6	14,7	13,5
в том числе: ХМАО – Югра	13,0	12,6	10,7

Таблица 2

Распределение численности населения по размерам соотношения денежных доходов и величины прожиточного минимума за 2018 год, % [4]

Территория	Российская Федерация	Тюменская область	в том числе: ХМАО – Югра
Все население	100	100	100
в том числе по интервальным группам соотношения денежных доходов и величины прожиточного минимума (ПМ): до 0,5 ПМ	2,1	2,5	1,4
от 0,5 до 1,0 ПМ	10,8	11,1	9,3
от 1,0 до 1,5 ПМ	14,5	14,1	14,0
от 1,5 до 2,0 ПМ	13,8	13,1	14,0
от 2,0 до 3,0 ПМ	20,9	20,0	22,0
от 3,0 до 6,0 ПМ	26,7	26,5	28,3
свыше 6,0 ПМ	11,2	12,7	11,0
Справочно: в процентах к общей численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума	100	2,7	0,9

Примечание: оценка на основании данных выборочных обследований домашних хозяйств и макроэкономического показателя денежных доходов населения.

Из приведенных данных Росстата следует, что Югра относится к материально благополучным регионам, поскольку население округа имеет денежные доходы выше среднероссийского уровня, уровень безработицы (по методологии МОТ) и коэффициент Джини, характеризующий неравенство в распределении доходов, ниже, чем в среднем по России (табл. 3, 4). В ХМАО проживает менее одного процента из числа бедного населения Российской Федерации (табл. 2).

Таблица 3

Уровень безработицы (по методологии МОТ) (по состоянию на 15.08.2018), % [6]

Территория	2016 г.	2017 г.
Российская Федерация	5,5	5,2
Уральский федеральный округ	6,1	5,6
Тюменская область	4,6	3,9
в том числе: ХМАО - Югра	4,5	3,3

Таблица 4

Распределение общего объема денежных доходов населения за 2018 год, % [4]

Территория	Российская Федерация	Тюменская область	в том числе: ХМАО – Югра
Денежные доходы – всего	100	100	100

Территория	Российская Федерация	Тюменская область	в том числе: ХМАО – Югра
в том числе по 20-ти процентным группам населения: первая (с наименьшими доходами)	5,3	5,0	5,7
вторая	10,1	9,6	10,5
третья	15,1	14,6	15,5
четвертая	22,6	22,4	22,8
пятая (с наибольшими доходами)	46,9	48,4	45,5
Коэффициент Джини	0,411	0,429	0,393

Примечание: оценка на основании данных выборочных обследований домашних хозяйств и макроэкономического показателя денежных доходов населения.

2. Многомерный анализ причин и структуры бедности на региональном уровне и в разрезе муниципальных образований, позволяющий выявить основные факторы и причины бедности граждан и семей, предполагает измерение комбинации многочисленных типов деприваций («лишений»), испытываемых домохозяйством в дополнение к нехватке доходов. Необходимо отметить, что лишения, не связанные с доходами, имеют существенное значение и их учет может повысить эффективность инструментов принятия социальных решений. При этом ранжирование с точки зрения многомерной бедности не отличается существенным образом от картины бедности по доходам [8].

Международный показатель – индекс многомерной бедности (ИМБ), разработанный в рамках Оксфордской инициативы по бедности и человеческому развитию (ОРНИ), впервые был использован в «Отчете о человеческом развитии Программы развития ООН» в связи с ее 20-летием. Официальная российская статистика этот метод не применяет, близким направлением можно считать расчет среднедушевых денежных доходов относительной бедности Росстата ниже медианного дохода (табл. 5).

Таблица 5

Средний, медианный и модальный уровень денежных доходов населения за 2018 год [4]

Территория	Российская Федерация	Тюменская область	в том числе: ХМАО – Югра
Среднедушевой доход всего населения, рублей в месяц	32609	43507,8	46257,9
Медианный среднедушевой доход, рублей в месяц	24381,1	31608,3	35556,7
Модальный среднедушевой доход, рублей в месяц	13629,7	16682,8	21008,4
Справочно: соотношение со среднедушевым денежным доходом медианы, в процентах	74,8	72,6	76,9
моды, в процентах	41,8	38,3	45,4
Справочно: величина прожиточного минимума, рублей в месяц	10287	13109	14428
соотношение величины прожиточного минимума и среднего дохода, в процентах	31,5	30,1	31,2

Примечание: оценка на основании данных выборочных обследований домашних хозяйств и макроэкономического показателя денежных доходов населения.

3. Используемое в Российской Федерации измерение бедности востребовано в формате государственных программ для программно-целевого планирования и бюджетирования. Во взаимоотношениях каждого человека с государственным органом востребован иной аспект измерителей бедности. Причем та или иная социальная мера имеет заявительный характер, требует для принятия решения конкретной информации о составе семьи бенефициара, состоянии его здоровья, размеров получаемых доходов, а с 2017 г. – имущества. Следовательно, на практике система социального управления помимо укрупненных показателей, определяемых Росстатом, нуждается в большом количестве дополнительных сведений

о бедности. Это могут быть индекс глубины бедности – «расстояние», на котором оказывается бедное население по отношению к черте бедности, а также индекс остроты бедности. Наиболее удачной при оценке уровня бедности является методика, основанная на расчете индекса Сена, объединяющая абсолютную и относительную концепции бедности. Данный показатель – один из самых широко используемых индексов, измеряющих различия в доходе и благосостоянии [1].

В самооценке нуждаемости наименее обеспеченными считают себя одинокие пенсионеры. В то же время семьи с детьми оценивают свое финансовое положение несколько лучше, ибо имеют большую общую сумму семейных доходов для оплаты товаров и услуг при меньших доходах на душу, а семейный доход позволяет варьировать расходы с позиции их потребительской значимости. Риск бедности подвержены: население, проживающее в сельской местности; население регионов с невысоким экономическим потенциалом и низкой бюджетной обеспеченностью. В то же время, исследования бедности, в основу которых заложен депривационный подход, демонстрируют все большую концентрацию бедного населения в низших слоях населения крупных городов [10]. Данное обстоятельство связано с различиями стоимости жизни в разных типах поселений, которая не в полной мере учитывается при расчете прожиточного минимума. Обобщенный обзор концептуальных подходов к определению и измерению бедности приведен в бюллетене НИУ ВШЭ [5].

Данные табл. 6 свидетельствуют о том, что в отличие от среднероссийской ситуации в ХМАО – Югре бедность – это городская проблема. Из табл. 7 видно, что в большей степени, чем в среднем по России, проблема бедности касается работающих граждан.

Таблица 6

Распределение малоимущих домашних хозяйств по основным социально-демографическим группам за 2016 год (по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах, %) [9]

Территория	Российская Федерация	Уральский федеральный округ	Тюменская область	в том числе: ХМАО – Югра
Все малоимущие домашние хозяйства	100	100	100	100
в том числе по месту проживания: в городских населенных пунктах	47,8	57,2	55,9	82,1
в сельских населенных пунктах	52,2	42,8	44,1	17,9
по числу лиц: из 1–2 человек	16,4	19,1	14,4	12,5
3 и более человек	83,6	80,9	85,6	87,5
по наличию детей до 18 лет: имеющие детей в возрасте до 18 лет	78,8	79,8	82,7	86,6
не имеющие детей в возрасте до 18 лет	21,2	20,2	17,3	13,4

Таблица 7

Распределение малоимущего населения по возрасту, отношению к занятости за 2016 год (по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах, %) [9]

Территория	Российская Федерация	Уральский федеральный округ	Тюменская область	в том числе: ХМАО - Югра
Все малоимущие домашние хозяйства	100	100	100	100
в том числе по возрасту: дети в возрасте до 16 лет	37,5	39,6	40,9	44,8
население трудоспособного возраста	55,1	54,0	53,1	48,8

Территория	Российская Федерация	Уральский федеральный округ	Тюменская область	в том числе: ХМАО - Югра
население старше трудоспособного возраста	7,4	6,4	6,0	6,5
по отношению к занятости: занятые в экономике	51,0	54,9	50,0	53,6
незанятые в экономике	49,0	45,1	50,0	46,4

4. Общеизвестными являются фундаментальные причины бедности:

- экономическая бедность: низкие доходы – зарплата, пенсия, выплаты по социальному страхованию;
- демографическая бедность: нетрудоспособные иждивенцы – дети, инвалиды, пожилые.

5. В число направлений деятельности и конкретных мер по ликвидации экономической бедности как главного направления социальной политики региональных и муниципальных властей могут входить:

- создание высококвалифицированных рабочих мест;
- максимальное сокращение дефицита доходов малообеспеченного населения;
- постановка задачи обеспечения населению ХМАО – Югры определенного «стандарта благополучия» в части социальной защищенности – неснижаемого уровня и качества жизни граждан, который должен базироваться на социальных стандартах, одобренных государством.

6. Для снижения демографической бедности целесообразно:

- создание унифицированной системы единого учета малообеспеченных семей, имеющих детей [7]. При этом требуется специализированный учет в отношении тех, кто, будучи бедным, социальной поддержки на территории региона не получает. Необходима активизация деятельности службы занятости по трудоустройству (в том числе временному), а также профессиональной подготовке подростков из бедных и неблагополучных семей;
- в рамках расширения мер социальной защиты семей с детьми рассмотреть вопрос об освобождении многодетных семей от уплаты налога на имущество физических лиц, что входит в права региона (поскольку власть сама наделяет многодетных земель) [2];
- ввести критерий имущественной обеспеченности при определении права на социальную помощь, который позволит определять нуждающиеся семьи с детьми в периодической социальной поддержке с учетом величины доходов от имеющихся у них физических объектов имущества;
- ввести стоимостную оценку имущественного комплекса семей с детьми, что позволит определять для обратившихся за социальной поддержкой лиц норматив необходимого имущества по стоимости в зависимости от состава семьи. Исчисление понятного для людей, пролонгированного на длительный период норматива необходимого имущества сформирует новый подход к определению бедности (минимальный доход + стоимость необходимого имущества) и тем самым к мерам социальной защиты от нее;
- предоставление качественного обучения и питания в школах и детских садах, меры, противодействующие маргинализации детей.

Результатом политики снижения бедности должно стать увеличение доли среднеобеспеченных жителей ХМАО – Югры и достижение стандартов уровня жизни на основе материального достатка вместо действующего в настоящее время норматива социального обеспечения в форме прожиточного минимума.

7. В случае присоединения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры к «пилотному проекту» по снижению бедности в 2 раза считаем целесообразным выполнить расчеты на региональном уровне и в разрезе муниципальных образований следующих показателей:

- дефицита доходов малообеспеченного населения как суммарного дохода, недостающего до величины прожиточного минимума;

- коэффициента глубины бедности, характеризующего отклонения доходов домохозяйства от прожиточного минимума в расчете на одно домохозяйство;
- коэффициента остроты бедности, рассчитываемого по средневзвешенному отклонению доходов домохозяйств от прожиточного минимума;
- индекса Сена.

Для определения мер по сокращению бедности в ХМАО – Югре важно установить степень влияния на данное явление различных факторов. Для тестирования факторов влияния на рост бедности могут использоваться следующие показатели [1]:

- доля заработной платы в доходах населения, %;
- уровень безработицы, %;
- доля занятых в рабочей силе, %;
- ожидаемая продолжительность жизни, лет;
- доля социальных трансфертов в общем объеме ВРП, %.

Выбор перечисленных факторов обусловлен причинно-следственными связями. Факторы, которые, с одной стороны, являются причинами роста бедности, с другой – последствиями, к которым ведет бедность населения в регионе («ловушка бедности»). Несомненно, что бедность снижает качество человеческих ресурсов, она отражается на здоровье населения (сокращается продолжительность жизни). Регрессионный анализ позволит количественно оценить, в какой мере уровень бедности в ХМАО – Югре зависит от экономических факторов, а в какой от социальных.

При необходимости могут быть использованы различные методы измерения бедности, применяемые в социологии, экономике, статистике. Для этого необходимо обеспечить доступ к данным обследований семейных бюджетов (региональная и муниципальная статистика). В рамках исследования может быть дана оценка влияния повышения пенсионного возраста на уровень бедности населения ХМАО – Югры. Повышение пенсионного возраста создает риск роста безработицы не только среди работников старшего возраста, но и среди молодежи [3]. Немаловажным фактором является высокий уровень закредитованности населения.

Пилотные территории, где проект стартовал в декабре 2018 года, – субъекты Российской Федерации: Нижегородская область, Новгородская область, Липецкая область, Томская область, Ивановская область, Республика Татарстан, Кабардино-Балкарская Республика, Приморский край.

8. Результаты анализа, в рамках «пилотного проекта», позволят научно обосновать сложившиеся в автономном округе тенденции. Таким образом, будут:

- сформированы предложения по оценке реального уровня и структуры бедности;
- выявлены периоды пребывания семьи в состоянии бедности;
- особенности бедности в городской и сельской местности;
- дана оценка влияния на снижение бедности уровня экономического развития региона, мероприятий национальных проектов, региональных мер социальной поддержки населения;
- определены наиболее эффективные инструменты социальной поддержки, способствующие скорейшему выходу семей из бедности.

Литература

1. Балакина Н. Н. Факторный анализ уровня бедности населения // Вестн. Хабаровск. гос. академии экономики и права. 2015. № 3 (77). С. 22–26.
2. Госдуме предлагают освободить многодетных от налога на имущество физлиц. URL: <http://www.regnum.ru> (дата обращения: 17.05.2018).
3. Забелина О. В., Матвеева Е. А., Майорова А. В., Сафонов А. С. Влияние повышения пенсионного возраста на уровень бедности населения России // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. : Экономика и управление. 2018. № 2. С. 63–74.
4. Неравенство и бедность // Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 17.07.2019).
5. Овчарова Л. Н., Бирюкова С. С., Попова Д. О., Варданян Е. Г. Уровень и профиль бедности в России: от 1990-х годов до наших дней. М. : НИУ ВШЭ, 2014.

6. Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ // Росстат: офиц. сайт. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 26.04.2019).
7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2015 года № 607-р // КонсультантПлюс (дата обращения: 26.04.2019).
8. Ржаницына Л. С. Бедность в Москве: методы измерения, оценки уровня и пути снижения // Вестн. Ин-та экономики Рос. академии наук. 2018. № 2. С. 68–84.
9. Социально-экономические индикаторы бедности в 2013–2017 гг. // Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 17.07.2019).
10. Тихомирова Н. Е. Гетерогенность российской бедности через призму депривационного и абсолютного подходов // Общественные науки и современность. 2014. № 1. С. 36–49.
11. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 // КонсультантПлюс (дата обращения: 26.04.2019).

УДК 658.5

Кручинина В. А., Тищенко В. А.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

В данной статье рассматриваются некоторые вопросы государственного регулирования развития предпринимательства в Тюменской области. Актуальность темы статьи заключается в том, что государственное регулирование развития малого и среднего предпринимательства способствует устойчивости социально-экономического развития территориальных образований, а также содействует появлению новых рабочих мест в Тюменской области.

Ключевые слова: государственное регулирование, развитие предпринимательства, малое и среднее предпринимательство.

UDC 658.5

Kruchinina V. A., Tishchenko V. A.

STATE REGULATION OF DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY IN TYUMEN REGION

This article discusses some issues of state regulation of entrepreneurship development in the Tyumen region. The relevance of the topic of the article lies in the fact that state regulation of the development of small and medium-sized enterprises contributes to the sustainability of the socio-economic development of territorial entities, as well as contributes to the creation of new jobs in the Tyumen region.

Key words: state regulation, entrepreneurship development, small and medium enterprises.

Предпринимательская деятельность, по мнению многих исследователей, предполагает, во-первых, активную жизненную позицию, во-вторых, особенности мышления, направленное на осознание, развитие и воплощение своих идей. Эти особенности могут способствовать не только самозанятости предпринимателей, но созданию новых рабочих мест. Регулирование предпринимательства представляет собой не простую задачу для органов власти любого уровня. Предпринимательская деятельность подчиняется определенным законо-

мерностям, учитывая которые государство может обеспечить содействие развитию предпринимательства в любом регионе, в том числе Тюменской области.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности производится на основе законодательных актов федерального уровня. К ним относят [1]:

- Федеральный закон РФ от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора)»;

- Федеральный закон РФ от 22.07.2008 № 159-ФЗ «Об особенностях отчуждения недвижимого имущества, находящегося в государственной собственности субъектов российской федерации или в муниципальной собственности и арендуемого субъектами малого и среднего предпринимательства, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

- Федеральный закон РФ от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»;

- Федеральный закон РФ от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»;

- Распоряжение Правительства РФ от 02.06.2016 № 1083-р «Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года».

С целью регулирования и целенаправленного развития предпринимательской деятельности в России реализуется Национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» [2].

С этой же целью разработаны федеральные проекты:

- «Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности»;

- «Расширение доступа субъектов МСП к финансовой поддержке, в том числе к льготному финансированию»;

- «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства»;

- «Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации»;

- «Популяризация предпринимательства».

На настоящее время в Тюменской области имеется комплексная система регулирования развития малого и среднего предпринимательства. Происходит постоянное совершенствование законодательства и государственных программ в целях поддержки развития субъектов малого и среднего предпринимательства.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности включает комплекс законодательных актов регионального уровня.

К ним относят [1]:

- Закон Тюменской области от 05.05.2008 № 18 «О развитии малого и среднего предпринимательства в Тюменской области»;

- Постановление Правительства Тюменской области № 99-п от 01.04.2008 «О порядке отбора субъектов малого и среднего предпринимательства для предоставления государственной поддержки в форме субсидии»;

- Постановление Правительства Тюменской области от 01.12.2008 № 340-п «О порядке формирования, ведения и опубликования перечня государственного имущества, предоставляемого во владение и (или) пользование субъектам малого и среднего предпринимательства, а также порядке и условиях предоставления в аренду включенного в него государственного имущества»;

- Постановление Правительства Тюменской области от 10.06.2019 № 181-п «Об утверждении порядка предоставления субсидий из средств областного бюджета на возмещение затрат на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях лизинговыми компаниями»;

- Распоряжение Правительства Тюменской области от 05.05.2008 № 488-рп «О совете по развитию малого и среднего предпринимательства»;

- Приказ Департамента инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области от 03.07.2017 № 165 «О внесении изменений в приказ от 27.04.2016 № 56 «О создании комиссии по отбору субъектов малого (среднего) предпринимательства для получения государственной поддержки».

Развитию предпринимательства способствует и принятый в 2013 году закон Тюменской области № 44 «Об уполномоченном по защите прав предпринимателей в Тюменской области» [3]. Он определяет правовое положение, основные задачи и компетенцию Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Тюменской области (табл. 1). Уполномоченный принимает участие в регулировании предпринимательской деятельности и призван содействовать предпринимателям в защите их прав и законных интересов.

Таблица 1

Участие в регулировании предпринимательской деятельности Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Тюменской области

Задачи поддержки и содействия	Задачи регулирования
Защита прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности	Участие в обеспечении соблюдения прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности органами государственной власти и органами местного самоуправления
Содействие развитию общественных институтов, ориентированных на защиту прав субъектов предпринимательской деятельности	Участие в формировании и реализации государственной политики в области развития предпринимательской деятельности и защиты прав субъектов предпринимательской деятельности
Взаимодействие с субъектами предпринимательской деятельности по вопросам, относящимся к компетенции Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Тюменской области	—

Для обеспечения деятельности Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Тюменской области создано отдельное структурное подразделение.

Региональные органы исполнительной власти Тюменской области содействуют развитию малого и среднего предпринимательства (табл. 2). Для регулирования предпринимательской деятельности в Тюменской области утверждена распоряжением Правительства Тюменской области № 1890-рп государственная программа «Основные направления развития малого и среднего предпринимательства» до 2020 года [4], ответственным исполнителем которой является Департамент инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области.

Таблица 2

Регулирование предпринимательской деятельности региональными органами исполнительной власти Тюменской области

Функции поддержки	Функции регулирования
Содействие деятельности некоммерческих организаций, выражающих интересы субъектов малого и среднего предпринимательства, и структурных подразделений указанных организаций	Участие в осуществлении государственной политики в области развития малого и среднего предпринимательства
Поддержка муниципальных программ развития субъектов малого и среднего предпринимательства в Тюменской области	Разработка, принятие и реализация региональной программы
Формирование инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства в Тюменской области и обеспечение ее деятельности	Содействие развитию межрегионального сотрудничества субъектов малого и среднего предпринимательства
Финансирование научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по проблемам развития малого и среднего предпринимательства за счет средств областного бюджета и др.	Пропаганда и популяризация предпринимательской деятельности за счет средств областного бюджета

Ожидаемые конечные результаты связаны с вновь созданными рабочими местами в регионе. Планируется, что ежегодно количество вновь созданных рабочих мест с учетом вновь зарегистрированных индивидуальных предпринимателей в секторе малого и среднего предпринимательства по Тюменской области будет составлять 1,16 тысяч единиц. Целью реализации государственной программы «Основные направления развития малого и среднего предпринимательства» является повышение роли малого и среднего предпринимательства в развитии конкурентной экономической среды области.

Задачами для реализации поставленной цели определены:

- содействие развитию субъектов малого и среднего предпринимательства;
- создание условий для повышения объема выпуска конкурентоспособной продукции (работ, услуг) малого и среднего предпринимательства, продвижение ее на внутреннем и внешнем рынках.

Малым и средним предпринимательством Тюменской области, в основном, активно осуществляется деятельность в обрабатывающей отрасли, строительстве, оптовой и розничной торговле.

Для решения поставленных задач запланировано финансовое обеспечение из областного бюджета (табл. 3).

Таблица 3

**Объемы финансирования государственной программы
«Основные направления развития малого и среднего предпринимательства» [4]**

Годы	Финансирование из областного бюджета	
	сумма, тыс. рублей	уд. вес, %
2015	182 641,00	18,5
2016	171 953,00	17,5
2017	158 187,00	16,0
2018	158 187,00	16,0
2019	158 187,00	16,0
2020	158 187,00	16,0
Всего	987 342,00	100,0

План предусматривает ежегодное финансирование программных мероприятий примерно равными долями. Реализация государственной программы «Основные направления развития малого и среднего предпринимательства» будет способствовать повышению деловой активности и созданию новых рабочих мест в регионе.

В Тюменской области утверждена постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 511-п Государственная программа «Развитие малого и среднего предпринимательства и научно-инновационной сферы» [5].

Программой поставлены две цели:

- повышение роли малого и среднего предпринимательства в развитии конкурентной экономической среды области;
- усиление интеграции научно-технической сферы и производства, обеспечивающей внедрение новых технологий.

Для реализации целей поставленных программой определены две задачи:

- стимулирование развития субъектов малого и среднего предпринимательства и создание условий для повышения объема выпуска конкурентоспособной продукции (работ, услуг) субъектов предпринимательства, продвижение ее на внутреннем и внешнем рынках;
- содействие реализации и продвижению инновационных проектов и разработок. Развитие культуры инноваций в регионе.

Региональными органами исполнительной власти оказывается поддержка в форме предоставления субсидий и грантов (табл. 5).

Поддержка малого и среднего предпринимательства в рамках реализации государственной программы Тюменской области «Развитие малого и среднего предпринимательства и научно-инновационной сферы» [5]

Субсидии и грант	Обеспечивающий нормативно-правовой акт
Субсидии на развитие лизинга оборудования	Постановление Правительства Тюменской области от 01.04.2008 N 99-п
Субсидии на создание и проведение испытаний опытного образца технологической инновации	Постановление Правительства Тюменской области от 01.04.2008 № 97-п
Субсидии на реализацию проектов, получивших поддержку ФГБУ «Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере»	Постановление Правительства Тюменской области от 24.12.2012 № 555-п
Грант на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в целях реализации инновационных проектов, обладающих потенциалом коммерциализации	Постановление Правительства Тюменской области от 23.03.2015 № 101-п

В основном субсидии и гранты связаны с поддержкой инновационной деятельности и направлены на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, лизинг оборудования. Эти средства могут не только активизировать инновационную деятельность, но способствовать укреплению материальной и развитию базы малого и среднего предпринимательства.

Для решения задач развития предпринимательства запланировано финансовое обеспечение из разных источников (табл. 5) [5].

Объемы и источники финансирования Программы

Годы	Финансирование из областного бюджета, тыс. рублей	Финансирование из федерального бюджета, тыс. рублей
2019	222 091,5	33 154,0
2020	153 400,8	16 939,2
2021	105 178,3	19 975,0
2022	181 714,3	47 810,4
2023	204 832,5	56 360,9
2024	111 312,0	21 770,0
2025	76145,3	0
Всего	1 054 673,9	196 010,0

Реализация программных мероприятий направлена на совершенствование государственного регулирования предпринимательской деятельности и содействие конкурентоспособности малого и среднего предпринимательства.

В целях регулирования развития малого и среднего предпринимательства и реализации государственной политики в Тюменской области создана инфраструктура поддержки.

Участниками инфраструктуры призванными содействовать развитию предпринимательству являются:

- Фонд «Инвестиционное агентство Тюменской области»;
- Микрокредитная компания «Фонд микрофинансирования Тюменской области»;
- Гарантийный фонд;
- Государственное бюджетное учреждение Тюменской области «Областной бизнес-инкубатор» (филиалы в городах Тюмень, Тобольск, Ишим);
- Центр координации поддержки экспортно-ориентированных субъектов малого и среднего предпринимательства и Евро Инфо корреспондентский центр на базе ГБУ Тюменской области «Областной бизнес-инкубатор»;
- Центр развития туризма Тюменской области;

- Государственное автономное учреждение Тюменской области «Западно-Сибирский инновационный центр» (Тюменский Технопарк);

- Акционерное общество «Агентство инфраструктурного развития Тюменской области».

Деятельность организаций инфраструктуры способствует развитию действующих и созданию новых малых форм предпринимательства в Тюменской области.

С целью регулирования предпринимательской деятельности в нужном государству и региону направлении разработаны региональные проекты [2]:

- «Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности»;

- «Расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства к финансовым ресурсам, в том числе к льготному финансированию»;

- «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства»;

- «Популяризация предпринимательства»;

- «Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации».

В результате регулирования предпринимательской деятельности, а также реализации программ и проектов в Тюменской области ожидается рост количества вновь созданных рабочих мест в секторе малого и среднего предпринимательства. За весь период 2015–2020 годов рост составит 4874–7372 тыс. рабочих мест, включая вновь зарегистрированных индивидуальных предпринимателей, что может свидетельствовать об успешности государственного регулирования малого и среднего предпринимательства и будет способствовать социально-экономической устойчивости региона.

Литература

1. Деловой портал Правительства Тюменской области. Департамент инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области : Федеральное и региональное законодательство. URL: <http://www.tyumen-region.ru> (дата обращения: 17.07.2019).

2. Деловой портал Правительства Тюменской области. Департамент инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области : Национальный проект. URL: <http://www.tyumen-region.ru> (дата обращения: 17.07.2019).

3. Об Уполномоченном по защите прав предпринимателей в Тюменской области : закон Тюменской области от 10 июня 2013 года № 44. URL: [http:// https://rg.ru](http://https://rg.ru) (дата обращения: 17.07.2019).

4. Об утверждении государственной программы Тюменской области «Основные направления развития малого и среднего предпринимательства» до 2020 года : постановление Правительства Тюменской области от 22.12.2014 № 688-п. URL: <https://admttyumen.ru> (дата обращения: 15.07.2019).

5. «Развитие малого и среднего предпринимательства» до 2020 года : гос. программа Тюменской области. URL: <https://admttyumen.ru> (дата обращения: 16.07.2019).

УДК 331.45

Кручинина В. А., Чуракова Д. С.

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА
В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ – ЮГРЕ
С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН**

В данной статье рассматриваются некоторые вопросы организации работы государственной инспекции труда в ХМАО – Югре с обращениями граждан. Актуальность темы статьи заключается в том, что институт обращений граждан в органах государственной власти является элементом коммуникации органов власти с гражданами и обществом в целом. Институт обращений граждан формирует правовое государство и выступает эффективным средством демократизации общества.

Ключевые слова: государственный надзор, сфера трудовых отношений, обращения граждан.

UDC 331.45

Kruchinina V. A., Churakova D. S.

**ORGANIZATION OF THE WORK OF THE STATE LABOR INSPECTION
IN THE KHANTY-MANSIYSK AUTONOMOUS DISTRICT-UGRA
WITH APPEALS OF CITIZENS**

This article discusses some issues of the organization of work of the state labor inspection in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Ugra with citizens' appeals. The relevance of the topic of the article lies in the fact that the institution of citizens' appeals in government bodies is an element of communication between government bodies and citizens and society as a whole. The institution of citizens' appeals forms a rule of law and acts as an effective means of democratizing society.

Key words: state supervision, the sphere of labor relations, citizens' appeals.

Государственный надзор сферы трудовых отношений в настоящее время имеет важнейшее значение. Надзор трудовых отношений закреплен государством за контролирующим органом, находящимся в подчинении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Постановлением Правительства РФ № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 30 июня 2004 года исполнительным органом в сфере надзора трудовых отношений был назначен Роструд [1]. В автономном округе надзорными функциями наделена Государственная инспекция труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [2]. В отношениях между работодателем и сотрудником все права и обязанности обоих регулируются нормами Трудового кодекса Российской Федерации. Законом предусмотрены обязательные условия, которым должно соответствовать рабочее место, и социальные условия, которыми должен быть обеспечен работник [1]. Однако эти условия не всегда соблюдаются работодателями.

Инспекция в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Роструд и Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [2].

Государственная инспекция труда осуществляет контроль и надзор за соблюдением норм действующего трудового законодательства со стороны работодателей, а также работает

с гражданами, которые являются участниками трудовых отношений. Инспекция по труду имеет территориальное подразделение в каждом субъекте федерации, которое подчиняется непосредственно Федеральной службе по труду и занятости.

Территориальное отделение по труду и занятости имеет официальный сайт, на котором указана информация о полномочиях инспекции, о задачах, которая она призвана выполнять, о режиме работы инспекции, а также о правилах подачи обращений.

Трудовая инспекция как государственный орган создана с определенными целями и задачами [1].

Основные задачи включают :

1. Контроль за соблюдением норм трудового права работодателями (плановые и внеплановые проверки).
2. Надзор за соблюдением порядка расследования несчастных случаев, произошедших на производстве, их учета на предприятии.
3. Надзор за осуществлением социальных выплат и государственной поддержки безработным и льготным категориям гражданам органами государственной власти.
4. Надзор за деятельностью органов опеки и попечительства, касающийся недееспособных лиц.
5. Рассмотрение коллективных трудовых споров в организациях, которые финансируются государством.
6. Информирование работников и работодателей по вопросам, касающимся трудового законодательства.
7. Проведение государственной экспертизы условий работы на предмет опасных и вредных условий с целью предоставления работникам компенсаций.
8. Оценка соблюдения правил охраны труда на предприятии, организациях, учреждениях.
9. Контроль за своевременностью и полнотой выплаты компенсации, работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на рабочем месте.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия [1]:

1. Осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах своих полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (рис. 1).

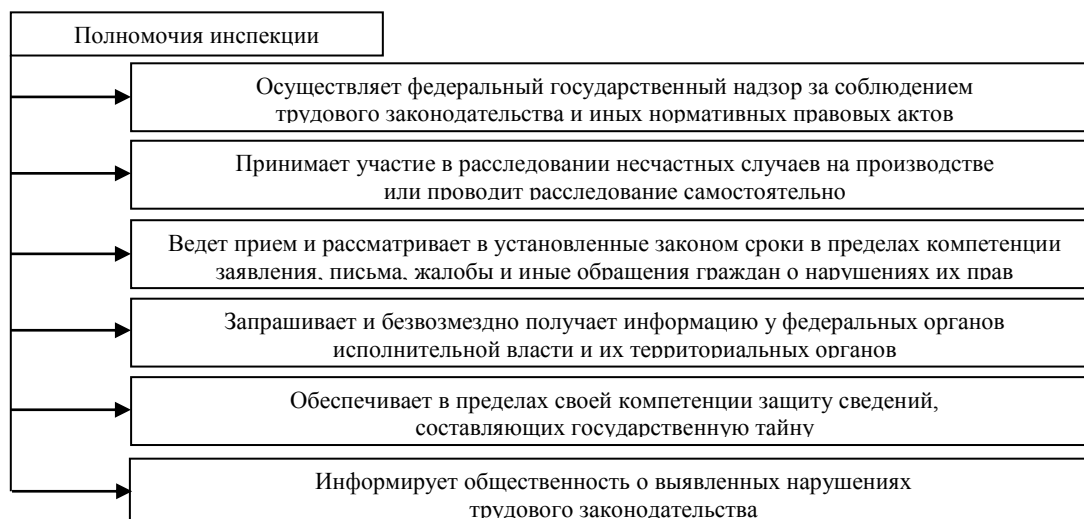


Рис. 1. Основные полномочия Федеральной инспекции по труду и занятости

2. Анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит расследование самостоятельно.

3. Ведет прием и рассматривает в установленные законом сроки в пределах компетенции заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их прав, а также принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

4. Запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач.

5. Информировывает общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан.

6. Обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну.

Инспекция проводит плановые и внеплановые проверки тех работодателей, у которых есть хотя бы один наемный работник. Плановые осуществляются в соответствии с графиком, который утверждается каждый год территориальным отделением инспекции. Внеплановые проверки проводятся в тех случаях, если на работодателя поступила жалоба.

Проверки проводятся инспекцией в следующих случаях:

1. При поступлении заявлений от сотрудников организации о фактах нарушения работодателем трудового законодательства.

2. При наличии жалобы со стороны работника предприятия о нарушении его трудового права. К таким нарушениям, например, относятся:

- задержка выплаты или невыплата заработной платы;
- неверный расчет компенсаций при увольнении;
- невыплата пособий или оплаты за сверхурочную работу;
- отсутствие желания работодателя заключать трудовой договор;
- некорректно оформленный трудовой договор, влекущий за собой нарушение прав работника.

Правовые основания проведения проверки:

- Конвенция 1947 года об инспекции труда и Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, ратифицированные Федеральным законом от 11 апреля 1998 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»;

- Положение «О Федеральной службе по труду и занятости», утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года № 324;

- Положение «О федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения «О федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

При проведении проверок Государственная трудовая инспекция, в первую очередь, проверяет документацию предприятия: уставную, организационную и трудовую [1].

К трудовым документам относятся те, которые касаются всех сотрудников предприятия:

- договора – трудовые и коллективные;
- штатные расписания и таблицы учета рабочего времени;
- внутренние правила предприятия, связанные с организацией рабочего времени и перерывов;

- графики предоставления отпусков и зарплатные ведомости;
- все возможные журналы и книги учета.

Помимо проверки документации инспектор может проверить служебные помещения, помещения для принятия пищи и отдыха сотрудников, а также рабочие места на предмет соответствия с правилами охраны труда. При выявлении нарушений Инспекция труда имеет право приостанавливать работу предприятия в целом или отдельных его подразделений, может отстранить от работы сотрудников, не прошедших курс инструктажа по технике безопасности на рабочем месте.

Инспекция имеет территориальное подразделение в каждом субъекте Федерации, которое подчиняется непосредственно Федеральной службе по труду и занятости (рис. 2).

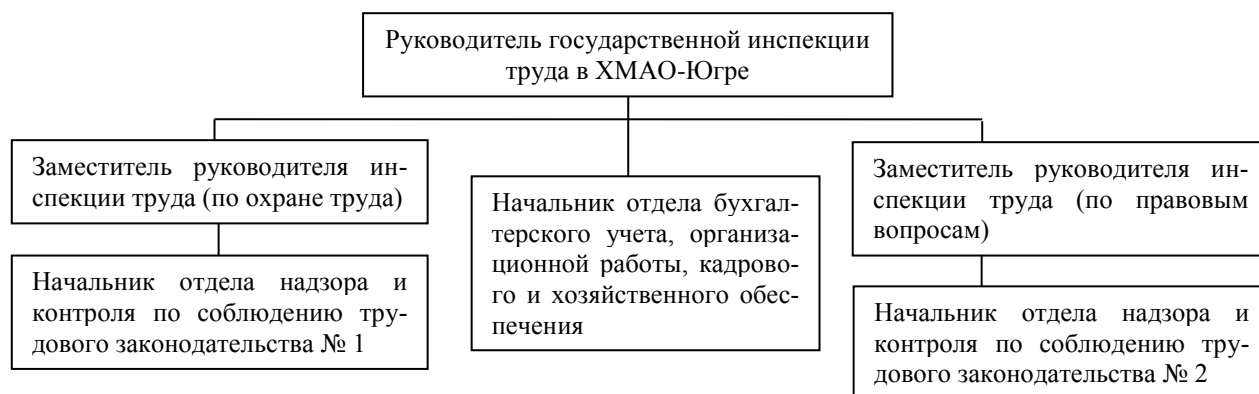


Рис. 2. Структура управления Государственной инспекции в ХМАО – Югре

Государственная инспекция по труду в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре обеспечена кадрами необходимой квалификации для выполнения своих задач. В подчинении у руководителя государственной инспекции по труду имеются: два заместителя руководителя, три начальника отдела, три заместителя начальника отдела, два главных специалистов-экспертов, один старший специалист третьего разряда, шесть главных государственных инспекторов и девять государственных инспекторов [2].

С 1 февраля 2019 года введено штатное расписание приказом «Об утверждении штатного расписания на 2019 год», контроль за исполнением которого лежит на Руководителе Государственной инспекции труда в ХМАО – Югре (табл. 1).

Таблица 1

Структура сотрудников Государственной инспекции труда в ХМАО – Югре на 01.01.2019 г.

Наименование структурных подразделений	Количество штатных единиц	Уд. вес, %
Ханты-Мансийск	10	37,0
Нефтеюганск	1	3,7
Пыть-Ях	1	3,7
Урай	1	3,7
Сургут	3	11,1
Нягань	2	7,5
Нижневартовск	8	29,6
Когалым	1	3,7
Итого	27	100,0

По данным на 10.01.2019 г. в Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре работает двадцать два государственных служащих, семь сотрудников находятся в декретном отпуске. Больше всего сотрудников приходится на город Ханты-Мансийск (37,0 %), Нижневартовск (29,6 %) и Сургут (более 11%).

Одним из важнейших направлений деятельности государственной инспекции труда и занятости является работа с обращениями граждан. Обращения граждан в органы государственной власти являются одним из важнейших способов реализации конституционных прав и свобод гражданина. Граждане могут обратиться в инспекцию с заявлением по вопросам соблюдения норм трудового законодательства и нарушения трудовых прав, а также подать жалобы на действия работодателей. Обращение обрабатывается и передается инспектору по территориальному признаку нахождения организации, где необходимо провести проверку на факт выявления нарушений. В дальнейшем обращения направляют в соответствующие ведомства, в том числе и в прокуратуру.

Рассмотрение обращений граждан в инспекции труда осуществляется в соответствии с: Конституцией Российской Федерации; Федеральным законом от 2 мая 2006 г. 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [5] и Положением о Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [2].

При обращении в государственные органы с обращениями граждане имеют права [6]:

1. Получать письменный ответ по существу поставленных вопросов, уведомление о переадресации письменного обращения в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу (в компетенцию которых входит решение поставленных в обращении вопросов).

2. Обращаться с жалобой на принятое по обращению решение или на действие, а также бездействие в связи с рассмотрением обращения в административном или судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации [4].

3. Обращаться с заявлением о прекращении рассмотрения обращения.

При рассмотрении обращения запрещается разглашать сведения, содержащиеся в обращении гражданина, а также информацию, касающуюся частной жизни человека, без его согласия. Обращение, поступившее в государственный орган или должностному лицу, подлежит обязательному рассмотрению [4]. Законом устанавливается, что письменное обращение, поступившее в государственное учреждение, рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации. При этом в Законе подразумеваются календарные дни, а не рабочие. Срок рассмотрения обращения может быть продлен, если затронутые в нем вопросы требуют специального изучения и дополнительных проверок, но не более чем на 30 дней с письменным уведомлением об этом обратившихся граждан [5].

Для объективности и полноты рассмотрения обращений граждан руководитель может принимать решение о проведении проверок, создавать комиссии, рабочие выездные группы, проводить совещания и т. п. Обращения граждан считаются исполненными, если все поставленные в них вопросы рассмотрены, разрешены, либо по ним даны подробные разъяснения

За 1 квартал 2019 года в центральный аппарат Федеральной службы по труду и занятости поступило 9 531 обращений граждан, что на 25,1 % меньше, чем за аналогичный период прошлого года (12 709 обращений) (рис. 3).

Из общего количества поступивших обращений 8 030 пришло в электронном виде (электронная почта, интернет-приемная, межведомственный электронный документооборот, портал госуслуг), 1 501 обращений поступило на бумажном носителе (почта России, нарочный).

Обращения граждан поступили:

- непосредственно от заявителей – 5 401 обращений;
- из вышестоящих органов государственного управления (Администрация Президента Российской Федерации, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Аппарат Правительства Российской Федерации, Генеральная прокуратура Российской Федерации) – 3 985 обращений;
- из других ведомств и организаций – 145 обращений.

Из общего количества обращений граждан, поступивших в Федеральную службу по труду и занятости в 1 квартале 2019 года, 270 обращений касались вопросов занятости населения (осуществление социальных выплат безработным гражданам; жалобы на действия работников службы занятости населения; оказание содействия в трудоустройстве). По данным

обращениям даны разъяснения, часть обращений по данной тематике в установленном порядке была переадресована по компетенции в органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения. В ходе личного приема в 1 квартале 2019 года в центральном аппарате Роструда было принято 100 человек [1].

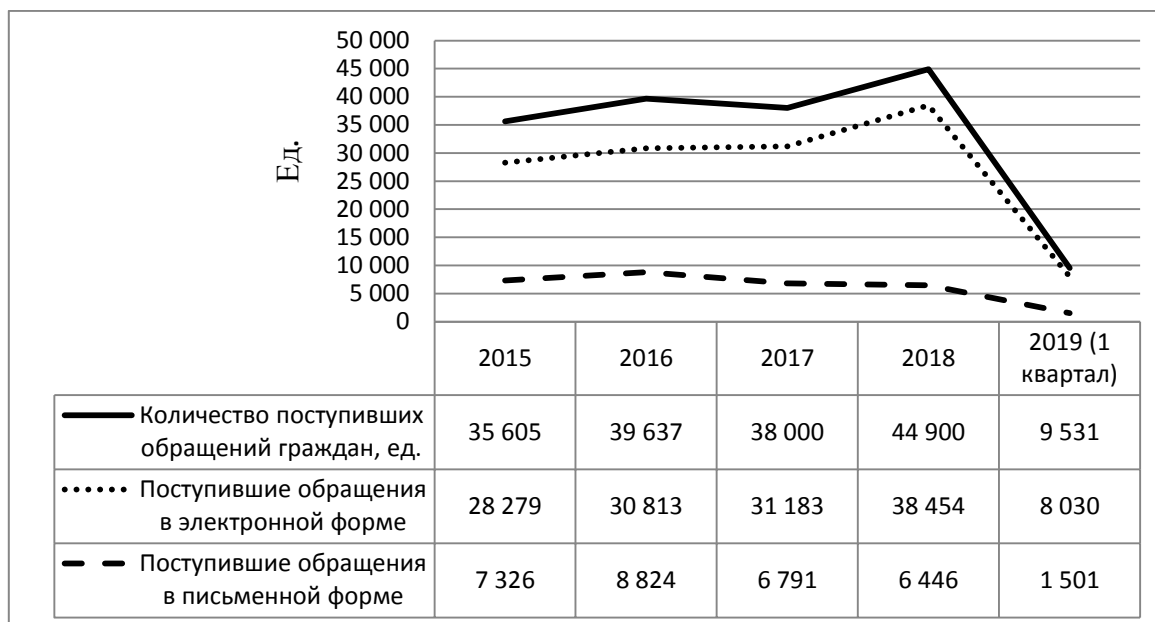


Рис. 3. Динамика поступивших обращений граждан в Федеральную инспекцию [1]

За отчетный период 2016 г. в Государственную инспекцию труда в ХМАО – Югре поступило 6 581 (рост к 2015 году – 10 %) обращение. Большинство обращений связаны с вопросами оплаты труда (76 %), с оформлением и расторжением трудовых договоров (15 %), охраной труда (0,9 %). На все обращения даны письменные ответы и разъяснения. По обращениям граждан были проведены проверки – 2 802, но в 52 % доводы обращений не подтвердились. На личном приеме государственными инспекторами труда приняты 5 360 человек (табл. 2) [2].

Таблица 2

**Динамика поступивших обращений и проведенных проверок
в Государственной инспекции труда в ХМАО – Югре**

Отчетный год	Количество поступивших обращений	Удельный вес темы, %			На личном приеме принято, чел.	Проведены проверки по обращениям, ед.
		«Оплаты труда»	Оформление и расторжение трудовых договоров	«Охраны труда»		
2015	5930	70	20	10	5790	2803
2016	6581	76	15	0,9	5360	2802
Темп роста, %	110,0	108,6	75,0	90,0	92,6	99,9

Результативность деятельности органа государственной власти в работе с обращениями граждан в настоящее время во многом зависит от степени автоматизации процессов управления и уровня его технического оснащения [7]. Компьютерная техника позволяет ускорить работу и помогает решить значительный круг задач при подготовке, регистрации и оформлении документов, а также по организации оперативной и рациональной работы с ними.

Институт обращений граждан в органах государственной власти, являющийся древнейшим элементом коммуникации власти и народа, и в настоящее время остается важней-

шим инструментом обеспечения диалога между ними. На протяжении многих лет он формирует правовое государство и выступает эффективным средством демократизации общества.

Право граждан на обращение в органы власти является одним из важных элементов административно-правового статуса гражданина, только благодаря институту обращений граждан в органы власти может осуществляться наиболее полноценная связь органов власти с гражданами и обществом в целом.

В организации работы с обращениями граждан имеются свои недостатки, и главным перспективным направлением совершенствования работы Государственной инспекции труда в ХМАО – Югре является активное и эффективное использование современных интернет-технологий.

Литература

1. Федеральная служба по труду и занятости. URL: <https://www.rostrud.ru> (дата обращения 01.06.2019)
2. Государственная инспекция труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. URL: <https://git86.rostrud.ru> (дата обращения 01.06.2019).
3. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления : федер. закон Российской Федерации от 09.02.2009 № 8-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Консультант Плюс.
4. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг : федер. закон Российской Федерации от 27.07.2010 № 210-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Консультант Плюс.
5. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации : федер. закон Российской Федерации от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Гарант.
6. Миронов М. А., Сурков А. П. Обращения граждан: организация и порядок рассмотрения. М. : Известия. 2018. 191 с.
7. Шibaев Д. В. Организация работы с обращениями граждан : учеб. пособие. Саратов : Вузовское образование, 2019. 105 с.

Ляу М. М.

К ПРОБЛЕМЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

В статье анализируется проблема ценностей и ценностных ориентаций современной российской молодежи. На основе социологических опросов автором анализируются ценностных предпочтения студенческой молодежи, выявляются базовые ценности и особенности формирования системы ценностных ориентаций студенческой молодежи.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации молодежи, трансформация общества, социальные процессы.

Law M. M.

TO THE PROBLEM OF VALUE ORIENTATIONS OF MODERN YOUTH IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATION OF THE RUSSIAN SOCIETY

The article analyzes the problem of values and value orientations of modern Russian youth. Based on sociological surveys, the author analyzes the value preferences of students, identifies the basic values and features of the formation of the system of value orientations of students.

Key words: values, value orientations of youth, society transformation, social processes.

Социокультурные перемены, происходящие в последние десятилетия в российском обществе под влиянием как глобализационных процессов, так и масштабных экономических и политических факторов, обусловили трансформацию практически всех социальных институтов и повлекли изменение ценностной парадигмы в сознании россиян. Вследствие изменения модели социального развития возникли специфические проблемы переходного периода, актуализирующие необходимость корректировки политики государства в отношении молодого поколения в целях содействия адаптации молодежи к происходящим социокультурным трансформациям и социализации в условиях новых социальных отношений.

Исследователи из разных областей наук уже давно констатируют кризис ценностной системы россиян, проявляющийся в упадке морально-нравственных ценностей, отсутствии ясности норм и принципов. Еще более неопределенны ценности и нравственные ориентиры современной молодежи. Отчасти данное обстоятельство обусловлено отсутствием реального механизма формирования ценностных ориентиров, а также способа воздействия на сознание и поведение личности. Особую значимость в данном контексте приобретает национально-этническая составляющая культуры, поскольку именно в ней отражается содержание ядра культуры – той формационной части культуры, сохранив которую современная молодежь обеспечит сохранение дальнейшей трансляции самоидентичности. От динамических систем ценностей молодого поколения современной России, представленного почти 200 этническими группами, зависит формирование и развитие общенациональных ценностей государства в будущем.

Ценности, являющиеся составной частью сознания личности, социальной группы, этноса, общества, выступают основным мотиватором социальных действий, помогающим людям совершать одобряемый обществом выбор – поступки, решения, действия.

Приоритеты в системе ценностей современной молодежи являются ориентиром в их жизни, определяют цели и стремления, определяют их социальное самочувствие, интересы и потребности, критерии оценки значимости, придают жизненный смысл.

Изменения в ценностных ориентациях современной молодежи проявляются как в изменении приоритета ценностей, так и нравственных ориентирах: личное вытеснило общественное, нивелировал общественно значимый труд, увеличилось проявление девиантного поведения, развились социальная апатия и пассивность, трансформировалась интерпретация брака, семьи, государства, образования, сострадания, любви, жизни.

Данные изменения связаны не только с различными личностными свойствами молодежи как особой социально-демографической группы, переживающей период становления социальной и психофизиологической зрелости и адаптации к исполнению социальных ролей взрослых, но и влиянием воздействующей на нее микро- и макросреды.

Молодежь разных этнических принадлежностей, проживающая в пределах одного города или региона, отличается личностными характеристиками и по-разному адаптируется, изменяет свои приоритеты и ценностные ориентации, когда внешние социальные условия жизни становятся нестабильными. Для выявления специфики ценностных ориентаций современной молодежи нами было проведено масштабное исследование с использованием метода контент-анализа. В рамках проводимого исследования в период 2010–2017 гг. нами был проведен социологический опрос для выявления ценностных ориентаций молодежи Северного Кавказа. Объектом исследования выступали молодые люди в возрасте от 16 до 22 лет. В качестве респондентов выступала студенческая молодежь, обучающаяся в республиках-субъектах Российской Федерации: Дагестане, Чечне, Ингушетии, Северной Осетии-Алании, Адыгее, Карачаево-Черкессии. Общий объем выборки составил 2000 человек. В начале исследования была поставлена основная цель: выявить приоритетные нравственные ценности студенческой молодежи Северного Кавказа в контексте современных культурных, социально-экономических и политических процессов. В ходе анкетирования респонденты случайной выборки с квотированием по национальности отвечали на одни и те же вопросы в 2010 и 2017 годах. Вопросы анкеты и результаты опросов представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Итоги проведенного социологического опроса
«Ценностные ориентации молодежи Северного Кавказа»**

В. 1. Что из ниже перечисленного имеет для Вас наибольшую ценность? (не более 5 вариантов ответов)			
Варианты	2010	2017	+/-
Здоровье	54,2 %	55,5 %	+1,3
Уважение к старшим	35,3 %	50,0 %	+14,7
Семья	47,9 %	50,0 %	+2,1
Образование	48,9 %	42,8 %	-6,1
Честь и достоинство	35,9 %	40,0 %	+4,1
Свобода как независимость	30,0 %	38,0 %	+8
Язык	20,0 %	35,0 %	+15
Уважение к женщине, статус в обществе	25,9 %	27,7 %	+1,8
Материальное благополучие	20,0 %	24,0 %	+4
Счастливая семейная жизнь	18,6 %	20,3 %	+1,7
Активная, деятельная жизнь	12,4 %	14,4 %	+2
Толерантность	26,2 %	14,4 %	-11,8
Трудолюбие	16,5 %	13,0 %	-,3
Культурно-историческое наследие	16,8 %	12,5 %	-4,3
Взаимопомощь	16,5 %	12,0 %	-4,5
Нравственность, морально-этнические традиции	20,5 %	10,3 %	-10,2
Быть в курсе мировых событий	8,0 %	10,0 %	+2
Чистая природа (окружающая среда)	9,0 %	9,0 %	0
Духовное совершенство	14,6 %	8,0 %	-6,6
Оказание покровительства младшим, сиротам	12,9 %	8,0 %	-4,9
Другое	0,0 %	1,0 %	+1
В. 2. Чем как гражданин России Вы, прежде всего, можете гордиться? (не более 3-х ответов)			
Варианты	2010	2017	+/-
Победой в ВОВ	60 %	62,0 %	+2
Только историческим прошлым	53,0 %	61,0 %	+7

Варианты	2010	2017	+/-
Свершениями россиян в прошлом и настоящем	36,0 %	39,0 %	+3
Культурным наследием	34,0 %	35,0 %	+1
Природным богатством страны	24,0 %	26,0 %	+2
Принадлежностью к народу России	20,0 %	25,0 %	+5
Сегодня гордиться нечем	30,0 %	25,0 %	-5
Великодержавностью России	16,0%	12,0 %	-4
Затрудняюсь ответить	8,0%	9,0 %	+1
Изменениями в политической жизни России	6,0%	5,0 %	-1
Другое	2,5%	1,0 %	-1,5
В. 3. Что для Вас означает «хорошо» жить? (не более 3-х ответов)			
Варианты	2010	2017	+/-
Быть материально обеспеченным	75,0%	77,0 %	+2
Иметь хорошую работу	85,0%	65,0 %	-20
Иметь хорошую семью	31,0%	54,0 %	+23
Иметь хорошее образование	57,0%	50,0 %	+3
Иметь связи, власть, высокое положение в обществе	20,0%	24,0 %	+4
Быть независимым свободным.	20,0%	19,0 %	+1
Жить не для себя, а для людей	6,0%	8,0 %	+2
Совсем не работать	6,0%	3,0 %	-3
В. 4. Что Вы считаете важным для достижения успеха в жизни? (не более 2-х ответов)			
Варианты	2010	2017	+/-
Деньги	35 %	49,0 %	+14
Хорошее образование	47 %	40,0 %	-7
Необходимое знакомство, связи	25,0 %	30,0 %	+5
Навыки работы в условиях рыночной экономики	15,0 %	24,0 %	+9
Целеустремленность, трудолюбие	14,0 %	15,0 %	+1
Правовая подготовка	26,0 %	15,0 %	-9
Интеллектуальные способности	10,0 %	9,0 %	-1
Сильная воля	10,0 %	9,0 %	-1
Удачное стечение обстоятельств	13,0 %	4,0 %	+7
Достижение цели любыми средствами	3,0 %	2,0 %	-1
Коммуникабельность, обаяние	2,0 %	1,0 %	-1
Другое	0,0 %	0,0 %	0
В. 5. Как Вы считаете, можно ли сегодня достичь высокого положения в обществе благодаря честному, добросовестному труду? (один вариант ответа)			
Варианты	2010	2017	+/-
Да	72,0 %	54,0 %	-18
Нет	10,0 %	36,0 %	+26
Трудно сказать	9,1 %	10,0 %	+0,9
В. 6. Является ли сегодня высшее образование гарантией жизненного успеха? (один вариант ответа)			
Варианты	2010	2017	+/-
Да	44,9%	50,0 %	+5,1
Нет	18,6%	29,3 %	+10,7
Трудно сказать	35,9%	20,0 %	-15,9
В. 7. Что, на Ваш взгляд, необходимо для того, чтобы принадлежать к элите? (два варианта ответа)			
Варианты	2010	2017	+/-
Образование	64,0 %	58,0 %	-8
Деньги	50,0 %	50,0 %	0
Принадлежность к определенной семье	37,0 %	48,0 %	+11
Связи в деловых и правительственных кругах	46,0 %	43,0 %	-3
В. 8. Какие чувства Вы испытываете в настоящее время? (один вариант ответа)			
Варианты	2010	2017	+/-
Надежду	18,0 %	20,0 %	+2
Затрудняюсь ответить	12 %	10,0 %	-2
Спокойствие, но без особых надежд	17,0 %	8,0 %	-9
Тревогу, опасение	6,0 %	4,0 %	-2
Страх, безысходность, незащищенность	7,0 %	2,5 %	-4,5
Оптимизм, уверенность в будущем	40,0 %	46,0 %	+6

В. 9. Согласны ли Вы со следующим мнением «Я предпочитаю ни во что не вмешиваться, у меня своя жизнь»? (один вариант ответа)			
Варианты	2010	2017	+/-
Согласен	39,4 %	36,0 %	-3,4
Не согласен	54,60 %	34,0 %	-20,6
Затрудняюсь ответить	6,0 %	25,0 %	+19

Полученные в ходе проведенных опросов результаты позволяют сделать следующие выводы:

- к пяти основным жизненным ценностям молодежи отнесены здоровье, семья, уважение к старшим, образование, честь и достоинство;
- чувство гордости за свою страну у молодежи с заметным количественным отличием вызывают победа в ВОВ и только историческое прошлое;
- среди трех основных атрибутов «хорошей жизни» в ценностных ориентациях молодежи доминируют материальная обеспеченность, хорошая работа, хорошая семья;
- в качестве двух основных способов достижения успеха лидирующее большинство называет деньги, затем – хорошее образование.

Анализ данных проведенного опроса показывает, что большинство опрошенных студентов среди перечисленных вариантов выбрали следующие:

- честный, добросовестный труд является способом достижения высокого положения в обществе;
- гарантией жизненного успеха является высшее образование;
- чтобы принадлежать к элите необходимо образование;
- в настоящее время испытывают чувство уверенности в будущем;
- согласны с мнением «Предпочитаю ни во что не вмешиваться, у меня своя жизнь».

Положительная динамика в ценностных ориентациях отчетливо проявляется в следующих изменениях:

- увеличении количества респондентов, отдающих приоритет уважению к женщине, уважению к старшим, значимости языка;
- увеличении количества респондентов, испытывающих чувство гордости от своей принадлежности к России, за победу в ВОВ, за свершения российского народа в прошлом и настоящем;
- уменьшении количества респондентов, ассоциирующих «хорошую жизнь» с трудовой незанятостью, самопожертвованием;
- уменьшении количества респондентов, оправдывающих достижение успеха в жизни любыми средствами.

Подробнее остановимся на качественных и количественных показателях, отражающих отрицательную динамику ценностных ориентаций в охватываемый период.

Особенно ярко отрицательная динамика изменений в системе ценностных ориентаций молодежи проявляется в следующих показателях и характеристиках:

- отношение, восприятие и интерпретация таких элементов и составных системы ценностей, как образование, толерантность, трудолюбие, культурно-историческое наследие, взаимопомощь, нравственность и морально-этнические традиции, духовное совершенство, оказание помощи, покровительство младшим и сиротам, изменения в политической жизни страны, великодержавность России;
- признание денег, знакомств и связей, власти, высокого положения в обществе, случайного стечения обстоятельств важными составляющими для достижения успеха в жизни;
- увеличение респондентов, не согласных с мнением о том, достичь высокого положения в обществе можно благодаря честному, добросовестному труду;
- увеличение респондентов, не признающих высшее образование гарантией жизненного успеха;
- увеличение респондентов, считающих, что элита формируется из принадлежности к определенной семье.

Наряду с этим, можно констатировать, что изменения свидетельствуют о том, что молодые люди в большей степени в сравнении с 2010 годом:

- придают значимость навыкам работы в условиях рыночной экономики;
- оптимистично настроены и уверены в будущем;
- затрудняются в определении своего участия в жизни социума и изоляции от него.

Опираясь на полученные результаты, можно констатировать, что фигурирующие в сознании молодежи ценности представлены двумя парадигмами: духовности, характеризующейся приоритетом нравственных установок, гуманизма, человеколюбия, и индивидуализма, определяющего приоритет материального, конформизм. Главными жизненными ценностями молодежи являются здоровье, уважение к старшим, семья, образование, честь и достоинство, свобода как независимость, язык, уважение к женщине и поддержание статуса в обществе, материальное благополучие, счастливая семейная жизнь, активная и деятельная жизнь, деньги.

Несмотря на то, что доминантой жизненных ценностей респондентов и их поведенческих приоритетов остается в большей степени материальное благополучие, вместе с тем, очевидно, что в сознании опрошенной молодежи духовные и нравственные ценности являются составляющими человеческого счастья. Подобное сочетание ценностных ориентиров молодежи, по-нашему мнению, объясняется устойчивостью системы нравственных социокультурных установок, объясняющейся внешними факторами – кардинальными переменами, обусловившими необходимость смены моделей поведения, обусловившей переход к индивидуализму, потребительству, консюмеризму, приспособленчеству, ориентации на материальные ценности и обогащение.

Ценности, являясь культурными стандартами, выполняют в сознании людей важнейшую функцию – аксиологическую – помогают оценить окружающую нас действительность, определяют добро и прекрасное. Образую определенную иерархию в социальном пространстве, базовые ценности непосредственно связаны со спецификой культуры и составляют основу социокультурного кода общества. Вместе с тем, ценностная матрица социума не является статичным, неподвижным образованием. Молодое поколение быстрее приспосабливается к меняющимся социальным реалиям, поэтому ценности молодежи – наиболее подвижный пласт в общей иерархии ценностей.

По нашему мнению, динамика ценностной системы молодежи отражает трансформационные процессы современного российского общества, подвергнувшегося в последние десятилетия существенным модификациям. Трансформация социальной структуры неизменно повлекла эндогенные изменения ценностной сферы, а ценности и ценностные ориентиры молодежи не являются самостоятельной сферой, они имманентно присущи социальной ценностной матрице, несмотря на свое своеобразие, отличающее ее от господствующей ценностной парадигмы.

Причем, обратим внимание, несмотря на то, что в сознании молодежи успешность определяется наличием финансов и связей, демонстрируется мотивационная установка на собственные силы в реализации своих жизненных целей в новых условиях рыночной экономики, следовательно, молодежь не ощущает опоры на социальные институты и государство.

Вся окружающая действительность бихевиористически формирует ценности молодежи. Сложные социальные явления, динамичные политические и экономические процессы влияют на изменение их социальных идеалов и ценностей. Приоритеты, которые ранее в нашей стране казались непоколебимы, вытесняются новыми, определяющими современные жизненные реалии. У современной молодежи преломляется спектр ценностных ориентаций. И во многом это, по-нашему мнению, обусловлено тем, что ежедневно молодежь сталкивается с колоссальным потоком информации совершенно не гуманного содержания. Специфически негативная информация особенным образом воздействует на личность, вырабатываются конкретные отрицательные установки, сдерживается позитивное мышление, что впоследствии влияет на комплекс действий и поступков отдельных индивидов.

Для сохранения культурного своеобразия российского общества и ценностных основ общества в сложившихся переходных условиях первостепенной государственной задачей должно стать участие в формировании ценностей и ценностных ориентаций молодежи, необходимо совершенствование системы воспитания и активное содействие социализации молодежи.

Мазуренко В. А.

НЕДОСТАТКИ И ПРЕИМУЩЕСТВА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ КОНТРОЛЯ СЕТИ ИНТЕРНЕТ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье рассмотрено законодательство Российской Федерации в сфере контроля за Интернетом, проанализированы его основные преимущества и недостатки, а также мнение граждан о нем.

Ключевые слова: государственное управление, Российская Федерация, Интернет.

Mazurenko V. A.

DISADVANTAGES AND ADVANTAGES OF STATE MANAGEMENT IN THE SPHERE OF CONTROL OF THE INTERNET IN THE RUSSIAN FEDERATION

The article considers the legislation of the Russian Federation in the field of Internet control, analyzes its main advantages and disadvantages, as well as the opinion of citizens about it.

Key words: public administration, Russian Federation, Internet.

Российский Интернет является составной частью мирового Интернета и включает в себя множество элементов. В этом пространстве формируются определенные условия, на основе которых складывается особая культура, а также связанная с ней общественная деятельность, предпринимательская деятельность граждан, политическая деятельность государства, также формируется потенциальная преступная среда.

По статистике, составленной агентством «We Are Social» и платформой «Hootsuite» в 2018 году, в настоящее время около 85 % россиян пользуются Интернетом ежедневно, при этом наибольшее количество времени они проводят в социальных сетях [1].

В связи с вышеуказанными обстоятельствами, актуальным вопросом современного государственного управления является контроль сети Интернет, как со стороны технологической, операционной, так и со стороны взаимоотношений между гражданами, взаимодействия государства с гражданами в интернет-пространстве. Так как власти Российской Федерации в первую очередь видят в Интернете политический ресурс, в статье будет рассмотрен в основном именно этот аспект.

Для того чтобы понять, на каком уровне находится управление Интернетом в России, выделить плюсы и минусы нынешней политики, в статье будут рассмотрены и проанализированы действующие законы в этой области. Так же, в рамках данной темы будет целесообразно провести сравнение с зарубежным опытом такой страны, как Китай.

Законодательство в сфере контроля Интернета в России включает в себя следующие нормативно-правовые акты:

1. Федеральный закон от 28.07.2012 № 139-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».
2. Приказ Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 16.04.2014.
3. Федеральный закон от 18.03.2019 № 28-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

4. Федеральный закон от 18.03.2019 № 30-ФЗ «О внесении изменения в Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации"».

5. Федеральный закон от 01.05.2019 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О связи» и Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации"» [2].

Существует также множество федеральных законов и Кодексов РФ, которые можно упомянуть. Они касаются вопросов защиты коммерческой тайны, электронной подписи, авторского права и пр. Хотя они и относятся к законодательству, связанному с интернет-деятельностью, в рамках этой темы не важны. Подробнее будут рассматриваться только вышеперечисленные законы.

Федеральный закон от 28 июля 2012 года утвердил реестр запрещенных в России интернет-ресурсов. Реестр представляет собой «черный список», в который представители государственных органов (МВД, Роспотребнадзор, ФСКН) вносят сайты, нарушающие законодательство РФ, пропагандирующие наркотики, суицид, распространяющие детскую порнографию. Включение в список производится во внесудебном порядке, блокировка производится сразу, но возможно обжалование в суде. Сейчас блокировкой сайтов на территории России занимается Роскомнадзор.

Впоследствии, в ноябре 2013 года, действующий список был доработан. В него внесли наиболее четкие формулировки таких терминов, как «детская порнография», «пропаганда суицида» и др. Также изменению подверглась система оценивания недопустимых ресурсов, были введены точные критерии оценки информации, опубликованной на конкретном сайте. В феврале 2014 года было решено внести в реестр также и сайты, распространяющие призывы к экстремистской деятельности и массовым беспорядком.

Эти федеральные законы положили начало современной системе контроля Интернета в России. И, с одной стороны, цель создания реестра позитивная – запрет на распространение незаконной информации, которая может быть потенциально опасна для граждан страны. Но, с другой стороны, система не совершенна. Технология автоматического поиска запрещенных данных не работает так хорошо, как должна, а профессионалы могут даже обойти ее.

Следующий важный нормативно-правовой акт вступил в силу 25 июля 2014 года. Этот приказ Минкомсвязи обязал всех операторов связи к середине 2015 года подготовить свое оборудование к новым критериям функционирования. Такие меры должны были предотвратить возможность сбора наиболее точной информации пользователей. Этим же законом государство обязует провайдеров хранить собранные данные действий пользователей не менее 12 часов.

К 2019 году основы, заложенные этим приказом, ужесточились. С 1 июля 2017 года в силу вступил пакет Яровой, обязывающий социальные сети, мессенджеры, интернет-провайдеры хранить интернет-трафик в течении полугода. В настоящее время они также должны предоставлять сведения своих пользователей правоохранительным органам РФ. В случае отказа предоставлять данные приложение (сайт) блокируется на территории России. Недавний пример – блокировка одного из самых популярных мессенджеров, «Telegram», в 2018 году.

На эти нововведения также можно смотреть с двух ракурсов. С одной стороны, такая система помогает государству в поиске террористов, наркоманов и других преступников, но с другой стороны – граждане недовольны, что нарушается право законопослушных граждан на тайну переписки (ст. 23 Конституции РФ).

Следующие два закона были приняты 18 марта 2019 года. Они не являются принципиально новыми, а просто дополняют, переделывают или ужесточают уже действующие нормативы.

Закон «о неуважении власти» вносит поправки в Кодекс об административных правонарушениях и вводит новый штраф за публичное оскорбление представителя власти, Конституции РФ, государственной символики, выражение в неприличной форме неуважения к обществу в размере от 30 до 200 тысяч рублей или административный арест на 15 суток,

в зависимости от условий совершения правонарушения. Интернет-ресурсы, которые содержат вышеописанную информацию или созданные специально для этого, будут заблокированы Роскомнадзором. Этот закон, безусловно, важен, но проблема заключается в том, что в нем нет конкретного определения термина «неуважение в неприличной форме», что может быть недобросовестно использовано против какого либо лица (организации) в пользу представителя власти.

Что касается закона «о фейковых новостях», то ситуация похожая. За распространение недостоверной, значимой для общества информации, выдаваемой за достоверную, ресурс будет заблокирован. И этот закон действительно носит важную социальную функцию, увеличивает уровень безопасности интернет-пространства для россиян, но создает благоприятную почву для незаконной цензуры неугодных государству СМИ.

Одним из последних и наиболее актуальных в этой сфере нормативных актов в этой сфере является Федеральный закон № 90-ФЗ, который кратко называют законом «О суверенном рунете» или законом «Об изоляции российского Интернета». Мнения пользователей российского Интернета разделились. Многие боятся, что российская политика в сфере сети Интернет станет такой же, как в Китае, а это значит: ограничение анонимности пользователей, тотальный контроль, цензура, блокировка популярных иностранных сайтов.

Но, разобравшись в этой теме, можно увидеть множество отличий от политики Китая. В законе можно выделить следующие основные направления, позволяющие увидеть эту разницу:

1. Законопроект создан не с целью отключиться от мировой сети, а с целью перевести российский интернет в такое состояние, при котором в условиях полной автономности и отключения от зарубежных серверов он смог бы работать, т. е. со вступлением норматива в силу, отключение от мирового Интернета не будет произведено в ближайшее время. Будет разработана техническое обеспечение, позволяющее в случае внешней угрозы поддерживать работоспособность.

2. Изоляции от всемирного Интернета не будет. Технологии, используемые для реализации закона, обеспечат возможность пользоваться зарубежными сайтами, мессенджерами и социальными сетями, используя российские серверы.

3. Будет соблюдена сохранность внутренних данных. При условии, что россияне смогут пользоваться иностранными сайтами, возможность передачи внутренней информации, которой они обмениваются в Рунете, должна свестись к минимуму.

4. Денежные затраты в перспективе оправданы. Весь проект обойдется государству примерно в 30 млрд рублей, но, по подсчетам экономистов, при резком отключении России от мировых серверов, только в первые сутки она потеряет около 20 млрд. Следовательно, одни затраты рано или поздно компенсируют другие.

5. Угроза ограничения свободы слова и цензуры. Ограничения будут налагаться только на «информационные угрозы», но и здесь все ограничивается угрозами для технической составляющей, из-за нарушения работы которой может ухудшиться качество трафика.

Проанализировав законодательство Российской Федерации в сфере контроля сети Интернет, можно сделать вывод, что современная политика ориентируется в первую очередь на безопасность Рунета от внешних угроз. Рано делать окончательный вывод, так как закон был принят только в 2019 году, но его направленность в совокупности с бюджетом проекта делает его достаточно перспективным.

Немаловажной проблемой также считаются угрозы внутренние, такие как: террористы, экстремисты, распространители наркотических веществ. Меры по вычислению преступников существуют, но недостатком этих методов являются волнения граждан по поводу нарушения их личного пространства. Здесь существует и риск незаконного использования личных данных пользователей посредством взлома личных страниц, а защиты в этой области у граждан пока нет.

Последний рассматриваемый вопрос – цензура. Нормативов в этой области много, они эффективно работают, что определенно является плюсом нынешней политики, но граждан беспокоит вопрос недобросовестного использования этого закона представителями власти или крупными организациями.

Проанализировав все вышесказанное, как обычный пользователь Интернета и гражданин России, я вижу развитие в позитивном направлении сферы контроля Рунета, но также осознаю необходимость защиты граждан не только от крупных угроз, но и защиты «гражданина от другого гражданина» и «конкретного гражданина от группы людей», так как подобных законопроектов найдено мною не было. Россия имеет большую территорию и множество жителей, которым нужна безопасность во всех сферах его деятельности.

Подводя итог, можно сказать, что российские власти явно показали тенденцию к усилению контроля за Интернетом, что в современных условиях воспринимаются россиянами чаще негативно. Так как индекс восприятия коррупции [3] в России равен 28 из 100 (где 0 – максимальный уровень, а 100 – отсутствие коррупции), что является очень плохим показателем, жители беспокоятся о справедливости вынесения каких-либо решений.

Литература

1. Интернет 2017–2018 в мире и в России: статистика и тренды. URL: <https://www.web-sanare.ru/> (дата обращения: 2.08.2019).
2. Образовательный портал Консультант Плюс. URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 4.08.2019).
3. Corruption Perceptions Index 2018 – Transparency International. URL: <https://www.transparency.org> (дата обращения: 1.08.2019).

УДК 331

Максименко А. М.

ВЛИЯНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ НА РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ

В данной статье рассматривается роль удовлетворенности и влияние психоэмоционального состояния сотрудников на эффективность их труда. Перечислены этапы диагностики уровня удовлетворенности трудом и вовлеченности персонала.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, развитие персонала, человеческий потенциал.

UDC 331

Maksimenko A. M.

INFLUENCE OF SATISFACTION WITH WORK ON DEVELOPMENT OF POTENTIAL AND EFFICIENCY OF EMPLOYEES

In this article the role of satisfaction and influence of a psychoemotional condition of employees on efficiency of their work is considered. Stages of diagnostics of level of satisfaction with work and the involvements of personnel are considered.

Key words: satisfaction with work, development of personnel, human potential.

Еще вчера для характеристики современной жизни часто употребляли аббревиатуру VUCA, которая представляет собой акроним от английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность). Сегодня тот факт, что мир постоянно трансформируется, очевиден для всех. Наряду с реформи-

рованием многих областей – образования, здравоохранения, транспорта, городского хозяйства и т. п. – жизненно необходимы коренные преобразования в социально-трудовой сфере в связи с явно выраженным кризисом труда [3].

Текущая ситуация в отечественной экономике спровоцировала кардинальные перемены. Вчерашние амбициозные карьеристы забыли о вертикальном продвижении и даже не думают о смене работы. У студентов снижается мотивация к обучению: чем шесть лет грызть гранит науки в вузах, лучше быть блогерами и получать за это неплохие гонорары. Молодое поколение гораздо больше интересуется суммой, которую можно заработать здесь и сейчас, чем то, что они получают в отдаленной перспективе.

Трудовой кризис проявляется не только в росте безработицы. Труд перестал быть способом реализации человеческого потенциала и превратился в средство выживания. Приходится наблюдать, как выпускники самых престижных вузов страны массово работают барменами или продавцами в магазинах одежды. Не лучше дела обстоят и у старшего поколения: постоянная необходимость держаться за свое место сильно демотивирует персонал и приводит к мысли, что стабильность дороже будущего.

В настоящих реалиях работа над сохранением благоприятного морально-психологического климата в компании становится необычайно трудной. Ухудшение материального положения, постоянные психологические перегрузки заставляют нас искать новые способы снятия эмоционального напряжения, эффективного и быстрого восстановления работоспособности. Вопросы стрессоустойчивости, психоэмоционального здоровья, персонала приобрели в настоящее время небывалую остроту [2].

Как ощущают себя сотрудники на рабочем месте, в каком эмоциональном и психологическом состоянии пребывают? Как руководителю, который испытывает не меньший стресс и нередко имеет похожие сложности в семье, с детьми и родителями, оставаться оптимистичным лидером? Где черпать силы и искать поддержки? Ведь эффективность работы персонала и качество трудовой жизни в значительной степени зависят от этих параметров.

Психоэмоциональное состояние означает всю совокупность эмоций и чувств, переживаемых человеком. Это широкий спектр душевных шрамов от застаревших переживаний, подавленных эмоций и неблагоприятно разрешенных конфликтов.

В настоящих социально-экономических реалиях работа специалистов по кадрам, по сохранению благоприятного морально-психологического климата в организации становится очень сложной. Ухудшение материального положения работников, постоянные психологические перегрузки заставляют искать новые способы снятия эмоционального напряжения, эффективного и быстрого восстановления работоспособности. Вопросы психоэмоционального здоровья, толерантности сотрудников, удовлетворенности трудом и уровнем жизни снова становятся актуальными.

Результаты опросов «Левада-центра», опубликованные 12.12.2018 г., говорят о том, что глобальными проблемами, беспокоящими россиян, были и остаются низкие заработки, безденежье, высокие цены: «Около половины опрошенных чувствуют уверенность в завтрашнем дне. Позитивные оценки дают прежде всего состоятельные респонденты, негативные – самые бедные. Уверенность в завтрашнем дне совпадает с уверенностью в правильном направлении развития страны. Неуверенность характерна для тех, кто несчастлив, испытывает напряжение и страх» [5].

Следует признать в целом высокий уровень тревожности населения, рождающий неуверенность в будущем. Ухудшение качества и доступности образования, бесплатной медицины, снижение доходов повышают тревожность людей, порождают негативные эмоциональные состояния.

Все страхи и беспокойства оказывают негативное влияние на функциональное, психическое и эмоциональное состояние сотрудников. При большем, чем в нормальных условиях труда и быта, количестве негативных эмоций и страхов поведение человека становится пассивным, работник начинает избегать любых рисков, атрофируется чувство любознательности, снижается мотив познания нового, развиваются настороженность, замкнутость, интровертированность.

Опытный специалист по управлению персоналом должен вовремя увидеть тревожные сигналы ухудшения социально-психологического состояния сотрудников. Проводя анализ качества трудовой жизни, целесообразно начинать его с изучения общей удовлетворенности сотрудников своей работой и факторов, обеспечивающих ее.

По мнению отечественного специалиста в области мотивации труда С. А. Шапиро: «Удовлетворенность трудом – это мотивационное состояние, в котором в определенный период времени находятся отдельные работники (группы работников), испытывающие влияние доминирующих потребностей и стремящиеся к выполнению своих функциональных обязанностей таким образом, чтобы их мотивационные ожидания реализовались с наименьшими потерями и способствовали достижению организационных результатов».

В свою очередь можно предположить, что неудовлетворенность трудом, это тоже мотивационное состояние, в котором работник либо не испытывает мотивационных потребностей либо в силу личностных или организационных особенностей не надеется на реализацию своих мотивационных ожиданий.

Такое положение вещей может происходить либо из-за неправильной самооценки работника, либо из-за отсутствия необходимых полномочий для решения поставленных задач, или в силу недоверия к обещаниям руководства относительно предлагаемого вознаграждения» [6].

Удовлетворенность трудом характеризует общее отношение человека к своей работе. Сотрудник испытывает приятные, позитивные эмоции, проистекающие из оценки своей работы, ее значимости. Она является результатом восприятия работниками того, насколько хорошо их работа обеспечивает удовлетворение важных, с их точки зрения, потребностей.

В компаниях с высоким уровнем удовлетворенности трудом отмечается более высокая степень лояльности персонала и вовлеченности в процесс труда, а также рост психофизиологических показателей работников в трудовом коллективе. Одновременно это способствует и более эффективному освоению профессиональных компетенций и социальному развитию персонала.

Примечательно, что мало у кого труд ассоциируется с такими понятиями как радость и гармония.

Удовлетворенность работой отражает эмоциональное отношение человека к рабочей обстановке на уровне «нравится – не нравится», «люблю – не люблю».

Чем выше удовлетворенность сотрудника и его вовлеченность в работу, заинтересованность в результатах, тем увереннее и комфортнее ему работается, тем меньше проблем с психологической напряженностью и удержанием его на рабочем месте (рис. 1).



Рис. 1. Взаимосвязь процессов удовлетворенности, вовлеченности и удержания сотрудников [4]

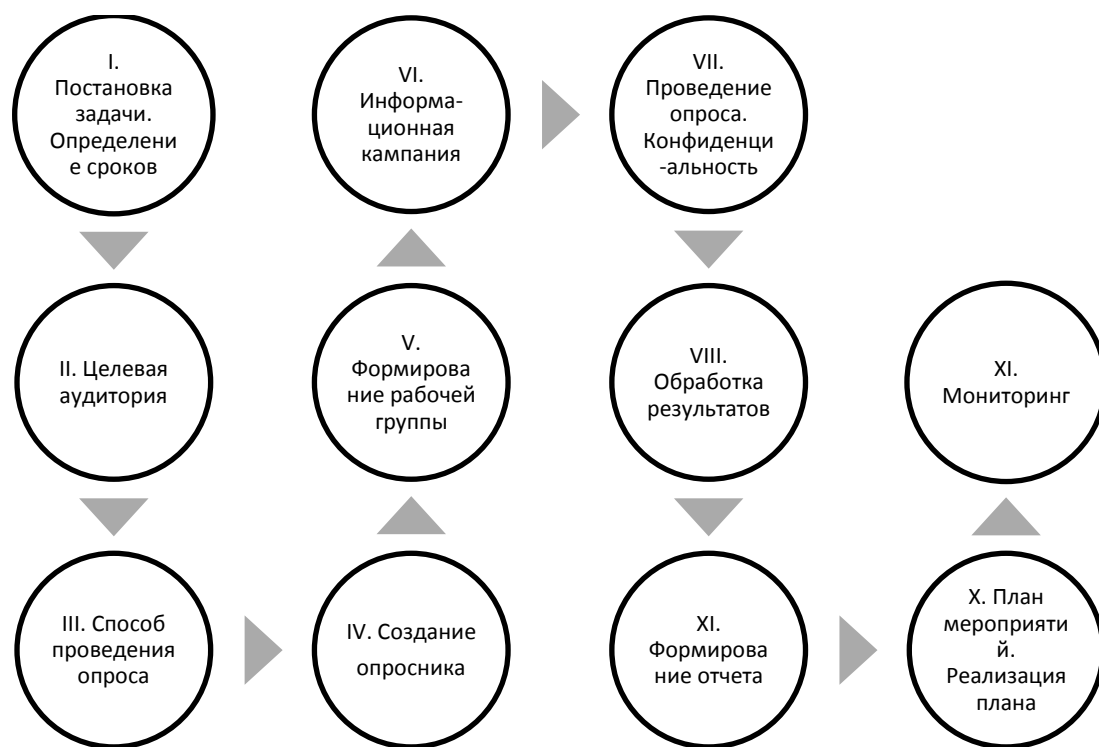


Рис.2 Этапы диагностики удовлетворенности и вовлеченности персонала [1]

Для того чтобы добиться наличия удовлетворенности трудом у своих сотрудников, руководству компании следует проводить периодические исследования социальных, организационных и личностных компонент удовлетворенности трудом. Диагностировать степень удовлетворенности и вовлеченности персонала компания может собственными силами [1]. Для этого нужно разбить на этапы (рис. 2):

1. Постановка задачи, определение сроков. Необходимо определить цель диагностики удовлетворенности трудом и вовлеченности персонала. Важно также установить сроки реализации проекта – реальные, не слишком сжатые и не размытые, в противном случае актуальность полученных результатов будет сомнительной.

2. Определение целевой аудитории. В зависимости от поставленной задачи и цели диагностика удовлетворенности трудом и вовлеченности может охватывать как весь персонал в целом, так и отдельные его категории. В любом случае, если целевой аудиторией является весь персонал, то его лучше разделить на сегменты. Как правило, руководители и сотрудники по-разному воспринимают ситуацию в компании.

3. Выбор способа проведения опроса. На данном этапе проекта необходимо выбрать способ проведения опроса – это может быть или онлайн-анкетирование, или заполнение опросника на бумажном носителе.

4. Создание опросника. Прежде чем приступить к созданию опросника, следует определить потенциально значимые для компании проблемы (для этого понадобятся цели, поставленные на этапе 1) и то, возможно ли узнать мнение работников об отдельно взятых направлениях жизни организации. В любом случае список вопросов ограничен. На практике их допустимое количество, как правило, не превышает 50.

Также необходимо помнить о том, что для анализа данных вам понадобятся срезы аудитории по различным параметрам, таким как пол, возраст, стаж работы в организации, категория персонала, функциональная принадлежность и т. п. Анкета должна быть составлена таким образом, чтобы, соблюдая анонимность, можно было получить информацию о наиболее важных персональных характеристиках респондентов. Желательно, чтобы анкета содержала помимо вопросов еще и раздел «Комментарии», который опрашиваемые респонденты могли бы заполнять по желанию. Это даст вам возможность наиболее актуальной и достоверной обратной связи и, что самое важное, укажет на важность проводимого вами мероприятия, если будет оставлено большое количество комментариев.

5. Формирование рабочей группы. Для того чтобы выбрать действительно важные и актуальные темы для исследования удовлетворенности трудом и вовлеченности персонала, необходимо сформировать рабочую группу, в которую будут входить руководители организации по направлениям и/или ключевые сотрудники различных подразделений. Рабочая группа сформулирует тезисы, которые планирует подтвердить или опровергнуть с помощью опроса персонала. Как пример такого тезиса можно привести следующее утверждение: «Отношения в коллективе, в котором я работаю, хорошие, коллектив дружный, сотрудники поддерживают друг друга в разных ситуациях». Вопросы должны звучать так, чтобы на них хотелось ответить, должны быть объективными и важными, актуальными.

6. Проведение информационной кампании. Для информирования работников достаточно составить информационное письмо, где следует указать цель, с которой проводится исследование, сроки его проведения, время ознакомления работников с результатами и действия, которые руководство организации планирует предпринять по его итогам.

На данном этапе возможно возникновение большого количества закономерных вопросов со стороны сотрудников, поэтому в письме обязательно указывается контактное лицо, а может быть, и не одно, к которому сотрудники могут обращаться за информацией.

7. Проведение опроса. Обеспечение конфиденциальности. Как уже говорилось, сама диагностика – это лишь часть работы по исследованию удовлетворенности и вовлеченности. Во время ее выполнения важно обеспечить следующее:

- максимальный охват респондентов;
- соблюдение конфиденциальности;
- при «бумажной» форме анкетирования необходимо организовать процесс сбора анкет.

8. Обработка результатов. Обработка результатов диагностики – непростое занятие, требующее максимального внимания. Данный этап можно назвать техническим, что отнюдь не уменьшает его важности. Его успех во многом зависит от качества предварительной работы, однако, даже если анкета была составлена грамотно, всегда есть вероятность того, что данные будут обработаны поверхностно.

Первичные данные консолидируются, и на их основе высчитываются статистические показатели, выявляются тренды, корреляции, свидетельствующие об уровне удовлетворенности сотрудников определенными аспектами жизни организации, удовлетворенности от работы в компании и вовлеченности, строятся соответствующие диаграммы.

Анализ полученных результатов является ключевым этапом проекта. На его основе формулируются выводы, которые будут положены в основу плана дальнейших действий.

9. Формирование отчета. В целом на данном этапе вы сами увидите, в каком формате и в каком виде лучше предоставить данные руководству компании и персоналу. Это может быть презентация, отчет, письмо. На практике, как правило, руководству предоставляется полная развернутая информация, в то время как сотрудникам можно представить общие результаты по компании в целом и по конкретному подразделению в частности – все зависит от внутренней политики компании по информированию персонала. Единственное, от чего хотелось бы уберечь, так это от полного сокрытия полученных результатов.

Сотрудники, кроме того, ждут от руководства компании обратную связь, чем работодатели часто и напрасно пренебрегают. Этот подход подрывает авторитет менеджмента и является мощным демотиватором. Такой же эффект имеет и искажение результатов опроса: если в коллективе низкая степень удовлетворенности работой в компании, а топ-менеджмент заявляет, что все хорошо, то сотрудники поймут, что их обманывают, и будут ставить под сомнение любую другую информацию от руководства. Кроме того, обратная связь должна включать не только оценку результатов опроса, но и планы компании по решению выявленных проблем.

10. План мероприятий. Реализация плана. Рабочая группа при формировании отчета предлагает к реализации план мероприятий на основании полученных результатов. На данном этапе нужно еще раз проанализировать и решить, какие действия положительно скажутся на повышении удовлетворенности сотрудников. Есть смысл в том, чтобы рассортировать

меры на срочные/несрочные, дорогостоящие/бюджетные, глобальные/точечные, управленческие/технические и т. д., затем составить план тех мер, которые можно принять в ближайшую неделю, месяц, год и т. д., с обязательным указанием целей. Его утверждение остается за руководством компании. Конечно, могут возникнуть трудности, если будут предложены слишком затратные мероприятия, однако всегда необходимо помнить, что нематериальная мотивация не является бесплатной с точки зрения расходов организации на персонал. Любое действие в отношении персонала требует затрат.

11. Мониторинг. Желательно проводить диагностику регулярно – так осуществляется постоянный мониторинг мотивации персонала.

Таким образом, удовлетворенность трудом работников, как базовая составляющая эффективности их труда, а также качество их трудовой жизни, непосредственно зависит от их психоэмоционального состояния, определяемого степенью благоприятности социально-психологического климата в коллективе и степени присутствия факторов организационного стресса.

Литература

1. Андросова О. В. Диагностика степени удовлетворенности и вовлеченности персонала как мотивационных факторов управления // Мотивация и оплата труда. 2018. № 3. С. 176–186.

2. Максименко А. М. Анализ факторов воздействия психоэмоционального состояния на удовлетворенность трудом работников организаций // Костинские чтения : сб. материалов первой междунар. науч.-практич. конференции. 2018. С. 445–450.

3. Максименко А. М. Социально-психологические аспекты эффективности труда педагогических работников начального образования : моногр. М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. 110 с.

4. Соломанидина Т. О., Максименко А. М. Влияние психоэмоционального состояния сотрудников на их здоровье и эффективность труда // Управление развитием персонала. 2018. № 1. С. 26–37.

5. Счастье личное, гражданское, общечеловеческое: опрос сообщества ОГФ. URL: [https:// www.levada.ru](https://www.levada.ru) (дата обращения 01.08.2019).

6. Шапиро С. А. Модель трудовых мотивационных состояний работников // Мотивация и оплата труда». 2015. № 3 (43). С. 198.

Меркулова А. Д., Бакшеев С. Л.

**МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЫБРАННОЙ СТРАТЕГИИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРА**

Стратегия управления персоналом представляет собой разработанный комплекс действий по формированию высокопрофессионального и конкурентоспособного персонала, способствующего развитию организации и достижению ее долгосрочных целей [1]. Однако не всегда она выбрана правильно. Понять это можно с помощью методов определения эффективности выбранной стратегии управления персоналом. Из этого следует, что данная тема весьма актуальна.

Ключевые слова: стратегия, эффективность, управление, персонал, кадровая служба.

Merkulova A. D., Baksheev S. L.

**METHODS FOR DETERMINING THE EFFICIENCY OF THE CHOSEN STRATEGY
OF PERSONNEL MANAGEMENT IN INDUSTRIAL ENTERPRISES
OF KHANTY-MANSI AUTONOMOUS OKRUG – YUGRA**

Personnel management strategy is a developed set of actions for the formation of highly professional and competitive personnel, contributing to the development of the organization and the achievement of its long-term goals [1]. However, it is not always chosen correctly. This can be understood using the methods of determining the effectiveness of the chosen strategy of personnel management. It follows that this topic is very relevant.

Key words: strategy, efficiency, management, personnel, personnel service.

Стратегия определяет пути развития организации: вид будущей деятельности, сегмент рынка, становление бизнес-процессов.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре важную часть составляют предприятия, занимающиеся промышленной деятельностью на территории, основными из которых являются : ПАО НК «Роснефть», ПАО «Лукойл», ПАО «Газпром», ПАО «Сургутнефтегаз», АО «Негуснефть», ПАО НК «РуссНефть» и их дочерние организации. Благодаря им округ относится к регионам-донорам России и лидирует по целому ряду экономических показателей. Кроме того, промышленные предприятия Ханты-Мансийского округа являются его крупнейшими налогоплательщиками.

Стратегия каждой из перечисленных организаций направлена на максимально эффективное использование добытой нефти, газа и другого сырья, производство продуктов с высокой добавленной стоимостью, а также на достижение максимально высокой производительности труда и уменьшение текучести кадров.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что для улучшения условий жизни населения округа промышленные предприятия в первую очередь необходимо выводить на более высокий уровень. А для этого, по нашему мнению, необходимо применять лучшие мировые практики управления персоналом и повышать уровень эффективности выбранной стратегии организаций.

Разработка стратегического плана (схематично) по управлению персоналом происходит следующим образом (рис. 1):

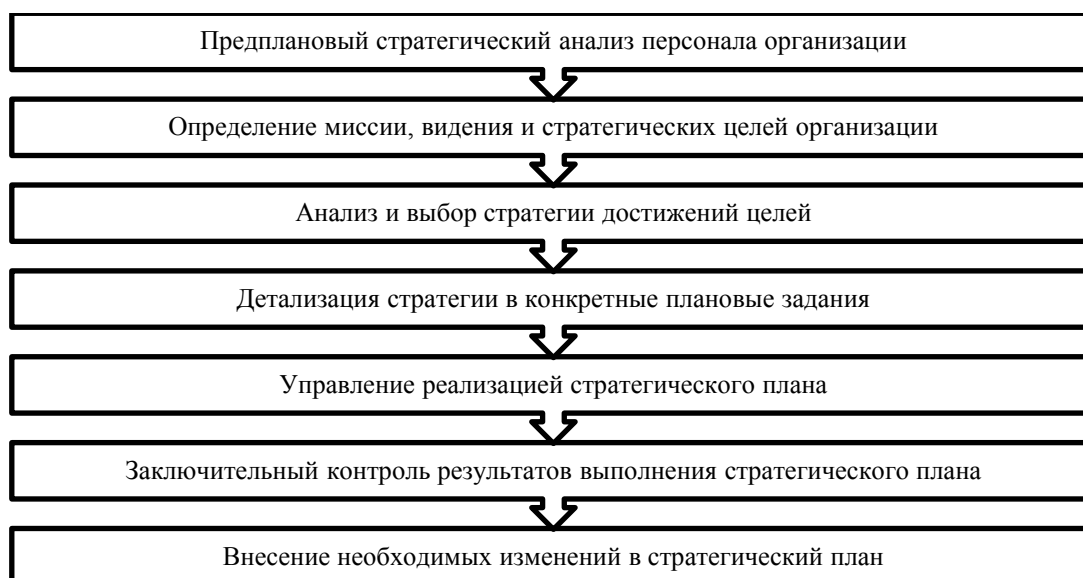


Рис. 1. Этапы реализации стратегии управления персоналом [2]

Из рис. 1 видно, что стратегический план организации проходит долгий путь, прежде чем стать утвержденным и формируется под влиянием миссии, видения и стратегических целей организации.

В современном управлении выделяют следующие цели стратегического управления персоналом:

1. Обеспечение потребности организации в персонале на будущее.
2. Регулирование уровня оплаты труда, необходимого для подбора, удержания и мотивации квалифицированного персонала на всех организационных уровнях.
3. Высокое преимущество развития лидерства на ключевых должностях.
4. Обеспечение результативных программ обучения и развития для повышения квалификации всего персонала и формирование высокой внутренней динамики персонала.
5. Развитие эффективных систем коммуникации между управленцами и другими сотрудниками, между департаментами и отделами.
6. Создание способов борьбы с последствиями психологического восприятия перемен.

Главная цель стратегического управления – обеспечение экономической безопасности организации в ближайшем и далеком будущем.

Отдельной областью управленческой деятельности является стратегическое планирование. Цель и результат стратегического планирования заключаются в создании стратегии предприятия – системы взаимосогласованных стратегических решений по основным направлениям функциональности и развития предприятия.

Управление персоналом занимает главное место в системе управления организацией и считается основным фактором ее экономического успеха. Поэтому организации необходимо иметь такую кадровую политику, которая позволит оптимально использовать персонал с помощью создания максимально благоприятных условий труда, действующих на его эффективность.

Хоть вышеперечисленные промышленные организации Ханты-Мансийского автономного округа и являются динамично развивающимися компаниями, заинтересованными в поиске и привлечении в свои ряды целеустремленных, инициативных, энергичных и творческих людей, умеющих работать в команде, готовых к совершенствованию профессиональных знаний и опыта, мы не знаем примеров оценки эффективности применяемых методов стратегического управления персоналом (какие методы и как реализуются).

Отраслевые «особенности» данных организаций таковы, что они концентрируют основное свое внимание на производительности труда, прибыли и занимаемом месте на рынке. С одной стороны, это традиционные правила поведения любой коммерческой организации

на рынке, но с другой стороны, «настораживает» не всегда грамотное отношение к персоналу (мы имеем в виду использование методов стратегического управления персоналом, о чем говорили выше). Удерживание персонала не всегда является их приоритетом, особенно это касается некоторых категорий персонала (менеджеров, специалистов, неквалифицированных рабочих), что касается квалифицированных рабочих, то в них часто возникает потребность, несмотря на то, что на рынке труда есть достаточное предложение рабочей силы.

Для улучшения работы кадровой службы промышленных организаций с персоналом необходимо анализировать проведенную работу, в том числе в области маркетинга персонала.

Для того чтобы понять, правильно ли выбрана стратегия управления персоналом, нужно выявить, эффективна ли она. Это делается с помощью аудиторской проверки.

Оценка должна осуществляться на протяжении всех этапов управленческой деятельности. Она тесно связана с другими ступенями процесса управления, а своими итогами способна стимулировать руководителя вносить в этот процесс необходимые изменения.

Существует четыре направления методов определения эффективности выбранной стратегии управления персоналом (рис. 2).



Рис. 2. Направления определения эффективности стратегии управления персоналом организации

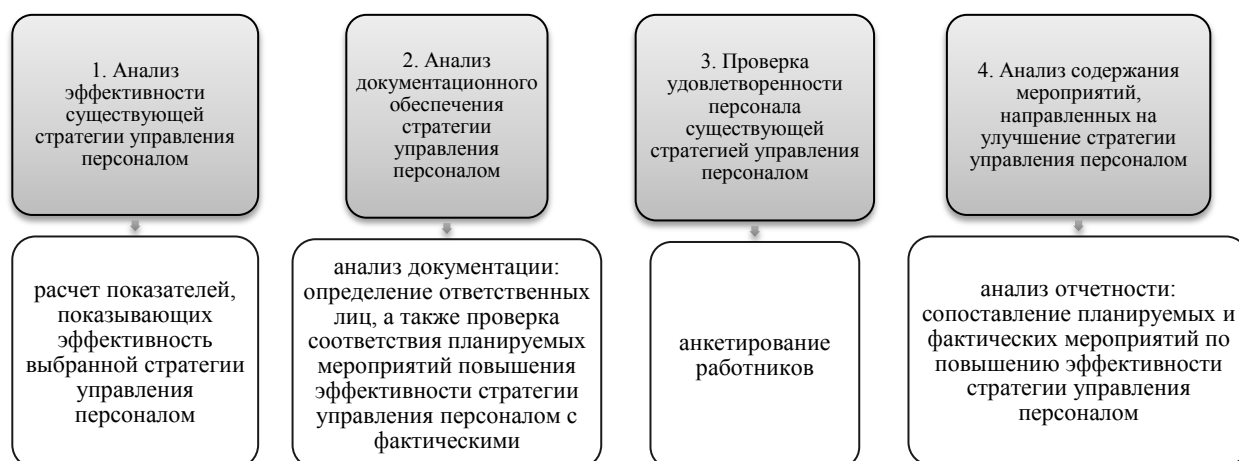


Рис. 3. Методы, используемые для определения эффективности стратегии управления персоналом организации

На каждом из направлений используются методы, способствующие достижению поставленных на каждом из направлений целей, указанные на рис. 3:

1. Чтобы определить степень эффективности используемой стратегии управления персоналом, используя первое направление методов определения выбранной стратегии управления персоналом, необходимо произвести:

- расчет прибыли и затраченных средств предприятия;
- анализ результатов труда персонала с помощью показателей, характеризующих динамику производительности труда (количество, качество, сроки выполнения работ);
- анализ результатов труда персонала с помощью показателей, отражающих тенденции в текучести персонала, показателя, характеризующего удовлетворенность трудом на предприятии.

После проведения проверки организации по данным критериям, можно делать вывод об эффективности стратегии управления персоналом.

2. Второе направление определения эффективности выбранной стратегии управления персоналом предполагает анализ локально-нормативного документа, содержащего информацию о работе кадровой службы, персонале организации, действующей стратегии управления персоналом, мероприятиях, направленных на ее улучшение, об ответственных за их проведение лицах, а также положений о работе кадровой службы и организации трудового процесса. Далее проводится проверка фактического исполнения указанных в документе мероприятий повышения эффективности стратегии управления персоналом.

3. Еще одним направлением, позволяющим определить эффективность выбранной стратегии управления персоналом, является проверка удовлетворенности работников и руководителей результатами труда кадровой службы.

Для того чтобы определить степень удовлетворенности работников и руководителей результатами труда кадровой службы, на предприятии периодически должны проводиться анонимные анкетирования. Такой вид анкетирования поможет наиболее детально и точно узнать о результатах труда кадровой службы и выявить предпочтения и недовольства работников и руководителей относительно ее работы.

4. Четвертым направлением выявления эффективности выбранной стратегии управления персоналом является анализ содержания мероприятий, направленных на улучшение стратегии управления персоналом. Это можно произвести с помощью сравнения индикато-

ров стратегии управления персоналом по плану с индикаторами стратегии управления персоналом по факту. Делается это с помощью табл. 1, 2.

Таблица 1

Стратегия организации (план)

№	Задача	Мероприятие	Сроки	Индикатор
---	--------	-------------	-------	-----------

Таблица 2

Стратегия организации (факт)

№	Задача	Индикаторы по плану	Индикаторы по факту	Потери
---	--------	---------------------	---------------------	--------

Изучив методы проведения аудита для определения оценки эффективности стратегии управления персоналом, можно судить о целесообразности ее использования в определенных организациях. Думается, что кадровой службе организаций, в том числе указанных, целесообразно контролировать выбранную стратегию управления персоналом и своевременно вносить в нее изменения, оценивать «вклад» каждого из указанных выше методов, так как от степени эффективности стратегии в целом зависят результаты работы всей организации.

Каждая организация имеет несколько вариантов выбора стратегии управления персоналом, каждая из которых имеет как преимущества, так и недостатки. Поэтому на практике часто наблюдается использование руководством отдельных элементов разных систем, чтобы адаптировать стратегию управления персоналом к своей организации. А поможет ли выбранный организацией комплекс действий вывести ее на более высокий конкурентоспособный уровень, можно определить с помощью вышеизложенных методов.

Литература

1. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала : учеб. М. Альфа-Пресс, 2010. 672 с.
2. Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учеб. М. : Юрайт, 2015. 366 с.
3. Манахимова М. В. Формирование стратегии управления персоналом промышленных предприятий: автореф. URL: <https://guu.ru/files/referate/manahimova.pdf> (дата обращения 25.07.2019)
4. Новая экономика и искусство дезорганизации. Кадровая стратегия: мнения специалистов. URL: <https://www.iprrou.ru> (дата обращения 18.07.2019).
5. Стратегия управления персоналом. URL: <https://www.hr-director.ru> (дата обращения 20.07.2019).

Оганян М. А., Моисеева А. Г.

ОСОБЕННОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА В СЕВЕРО-КАВКАЗСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ

Важность и роль туристической отрасли в экономике увеличивается с каждым годом. На сегодняшний день индустрия туризма одна из наиболее динамично развивающихся отраслей, которая входит в тройку крупнейших экспортных отраслей, после автомобильной и нефтедобывающей промышленности и признается одной из самых рентабельных отраслей мирового хозяйства. Северо-Кавказский федеральный округ имеет благоприятные природно-климатические ресурсы для развития туризма.

Ключевые слова: туризм, экономика, региональная экономика.

Oganyan M. A., Moiseeva A. G.

THE FEATURE AND THE EFFECTIVE FUNCTIONING OF THE TOURISM INDUSTRY IN NORTH CAUCASUS FEDERAL DISTRICT

The importance and role of the tourism industry in the economy is increasing every year. Today, the tourism industry is one of the fastest growing industries, which is among the three largest export industries, after the automotive and oil industries and is recognized as one of the most profitable sectors of the world economy. The North Caucasus Federal district has favorable natural and climatic resources for the development of tourism.

Key words: tourism, economy, regional economy.

Одной из самых перспективных и высокопотенциальных отраслей экономики региона является туризм. Северо-Кавказский федеральный округ имеет благоприятные природно-климатические ресурсы для развития одной из наиболее перспективных и важных отраслей экономики – туризма. По температурному режиму – это один из самых привлекательных регионов России в любое время года.

СКФО является уникальным сочетанием бальнеологических ресурсов: минеральные питьевые воды (около 30 % от общих российских запасов), термальные воды (70 % всех запасов РФ) и лечебная грязь. На территории СКФО располагаются самые разнообразные водные ресурсы: Каспийское море, Голубые озера и Чегемские водопады в Кабардино-Балкарской Республике; Кубанское водохранилище, озеро Довсун в Ставропольском крае, реки Кубань, Терек, Баксан, Зеленчук, Сулак, Большая Лаба, Ардон, Фиагдон, Сунжа и др. Сосредоточенность разнообразных видов поверхностных вод в округе, дает возможность развивать не только различные виды туризма (оздоровительный, рекреационный, спортивный, экологический, рыболовный, пляжный), но и гидроэнергетику [1].

Около 50 % территории – горная система Большого Кавказа, сочетающей в себе множество горных вершин, включающих наивысшую отметку в 5642 метра (гора Эльбрус). Помимо высокого потенциала развития горнолыжного туризма, СКФО также является перспективной площадкой для развития пляжного туризма. В Республике Дагестан побережье Каспийского моря протягивается на 490 км. 6 государственных заповедников по праву можно считать еще одной жемчужиной туризма СКФО: Дагестанский, Кабардино-Балкарский, Кавказский, Северо-Осетинский, Тебердинский, Эрзи, также гордостью региона стали 2 национальных парка

(Алания, Приэльбрусье), и 7 государственных заказников: Аграханский, Самурский и Тляртинский (Республика Дагестан), Даутский (Карачаево-Черкесская Республика), Ингушский (Республика Ингушетия), Советский (Чеченская Республика), Цейский (Республика Северная Осетия (Алания)).

Субъекты округа имеют высокий потенциал развития лечебно-оздоровительного, горнолыжного, спортивного (экстремального), делового, экологического, культурно-познавательного, паломнического, сельского, специализированного (археологического, конного, спелеологического, этнографического) туризма, охотничьего и рыболовного туров.

На территории СКФО сосредоточены 4 действующих горнолыжных курорта: «Архыз» (Карачаево-Черкесия), «Эльбрус» (Кабардино-Балкария), «Цей» (РСО (Алания)) и, открывшийся в марте 2018 года «Ведучи» (Чечня), находящиеся под управлением компании АО «Курорты Северного Кавказа». Северо-Кавказский федеральный округ входит в пятерку самых популярных регионов по посещаемости горнолыжных курортов (табл. 1) наряду с Краснодарским краем, Кемеровской, Московской, Ленинградской областями, а горнолыжные курорты «Домбай» и «Эльбрус» входят в десятку самых популярных горнолыжных курортов у туристов.

Таблица 1

Рейтинг самых популярных горнолыжных курортов России 2016–2017 гг. [2]

№	Наименование курорта, географическое местоположение	Число посетителей в сезон 2016-2017 года, чел
1	«Шерегеш», Таштагол, Кемеровская область	1 000 000
2	«Роза Хутор», Красная Поляна, Сочи	800 000
3	«Сорочаны» Дмитровский район, Московская область	500 000
4	«Домбай» Карачаево-Черкесская Республика	400 000
5	«Игора» Приозерский район, Ленинградская область	400 000
6	«Горки Город», Красная Поляна, Сочи	400 000
7	«Бобровый лог», Красноярск	300 000
8	«Эльбрус», Кабардино-Балкарская республика	250 000
9	«Солнечная долина», Миасс, Челябинская область	200 000
10	«Свияжские холмы», деревня Савино, Татарстан	200 000

В СКФО действует особо охраняемый эколого-курортный регион Кавказские Минеральные Воды, специализирующийся на лечебно-оздоровительном туризме, в состав которого входят города: Ессентуки, Минеральные Воды, Пятигорск, Кисловодск, Георгиевск, Лермонтов, Железноводск, а также Минераловодский, Георгиевский и Предгорный районы Ставропольского края, и Зольский район Кабардино-Балкарской Республики, Малокарачаевский и Прикубанский районы Карачаево-Черкесской Республики.

По данным популярности курортных городов у иностранных туристов, столица СКФО – город Пятигорск – вошел в десятку первых по данным онлайн-бронирования (табл. 2). Не отстает от Пятигорска и другой популярный курорт Кавказских Минеральных Вод – Кисловодск, который вошел в 10 популярных курортов страны по числу туриста на 1 жителя.

Таблица 2

Рейтинг самых популярных курортов России по числу туристов на одного жителя за 2017 год [2]

№	Наименование курорта, географическое местоположение	Число туристов на 1 жителя, данные за 2017 год
1	Анапа (Краснодарский край)	63 туриста/жителя (4,7 млн туристов в год/75 тысяч жителей)
2	Геленджик (Краснодарский край)	53 туриста/жителя (4 млн туристов/75 тысяч жителей)
3	Соль-Илецк (Оренбургская область)	52 туриста/жителя (1,4 млн туристов/27 тысяч жителей)

№	Наименование курорта, географическое местоположение	Число туристов на 1 жителя, данные за 2017 год
4	Светлогорск (Калининградская область)	46 туристов/жителя (600 тысяч туристов/13 тысяч жителей)
5	Ялта (Крым)	25 туристов/жителя (2 млн туристов в год/79 тысяч жителей)
6	Алушта (Крым)	18 туристов/жителя (540 тысяч туристов/30 тысячи жителей)
7	Сочи (Краснодарский край)	15 туристов/жителя (6 млн туристов в год/411 тысяч жителей)
8	Ейск (Краснодарский край)	8 туристов/жителя (700 тысяч туристов/84 тысячи жителей)
9	Евпатория (Крым)	6 туристов/жителя (600 тысяч туристов/106 тысяч жителей)
10	Кисловодск (Ставропольский край)	2,5 туриста/жителя (более 300 тысяч туристов/130 тысяч жителей)

Развитие туризма в Северо-Кавказском федеральном округе протекает медленно в связи с отсутствием качественной туристской инфраструктуры, низким уровнем сервиса. Критически низкой остается обеспеченность субъектов округа гостиницами и специальными средствами размещения. Однако правительство совместно с АО «Курорты Северного Кавказа», действующие на основе государственно-частного партнерства, создали план действий по решению основных проблем туристической сферы. Так, одним из первых мероприятий послужило привлечение инвестиций для решения проблем с местами размещения туристов (табл. 3).

Таблица 3

Инвестиции в основной капитал, направленные на развитие коллективных средств размещения (гостиниц, прочих мест для временного проживания) (без субъектов малого предпринимательства и объема инвестиций, не наблюдаемых прямыми статистическими методами), млн рублей [3]

Наименование субъекта	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Северо-Кавказский федеральный округ	102,8	293,3	359,5	1215,0	707,4	537,3	672,9	978,6
Республика Дагестан	19,2	15,6	10,2	15,3	... ¹⁾	... ¹⁾	... ¹⁾	–
Республика Ингушетия	–	–	–	–	... ¹⁾	... ¹⁾	–	–
Кабардино-Балкарская Республика	22,1	5,4	0,1	0,3	0,3	0,4	–	0,3
Карачаево-Черкесская Республика	–	–	11,8	315,1	474,1	197,5	6,0	59,8
Республика Северная Осетия (Алания)	15,2	10,3	4,1	19,6	... ¹⁾	... ¹⁾	... ¹⁾	–
Чеченская Республика	43,1	15,0	–	–	20,5	... ¹⁾	... ¹⁾	899,7
Ставропольский край	3,2	247,0	333,3	864,7	161,9	5,7	2,6	18,7

Примечание: ¹⁾ данные не публикуются в целях обеспечения конфиденциальности первичных статистических данных, полученных от организаций, в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2007 г. № 282-ФЗ «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации» (п. 5 ст. 4, ч. 1 ст. 9).

Еще одной немаловажной проблемой является регламентированный режим визита территории части субъектов Российской Федерации, входящих в состав Северо-Кавказского федерального округа, для иностранных граждан.

Ухудшает обстановку низкий уровень развития региональных аэропортов, приводящий к значительному увеличению транспортных издержек и времени, которое туристы проводят в дороге. Снижает конкурентоспособность туристического предложения и высокая стоимость авиаперелета. Однако, несмотря на это, численность иностранных туристов значительно выросла (табл. 4).

**Численность иностранных граждан, размещенных в КСР
(без учета микропредприятий), тыс. человек [3]**

Наименование субъекта	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Северо-Кавказский федеральный округ	35,7	37,0	28,7	31,1	36,0	43,3	55,3	49,8
Республика Дагестан	0,1	0,0	0,0	0,4	1,0	1,8	2,2	1,1
Республика Ингушетия	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,9	0,5
Кабардино-Балкарская Республика	3,2	3,5	0,8	2,2	1,7	2,3	3,3	2,8
Карачаево-Черкесская Республика	0,3	1,8	3,6	3,7	2,0	2,0	1,6	1,7
Республика Северная Осетия (Алания)	35,7	37,0	28,7	31,1	36,0	43,3	55,3	49,8
Чеченская Республика	0,1	0,0	0,0	0,4	1,0	1,8	2,2	1,1
Ставропольский край	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,9	0,5

Не отстают от иностранных и граждане Российской Федерации. Их численность увеличилась с 941 200 человек в 2009 году до 1 368 520 человек в 2017 году. Самым посещаемым субъектом оказался Дагестан – 138 320 человек.

Как мы видим, развитие туризма в Северо-Кавказском округе позволит не только повысить уровень экономики, но и решить социальные проблемы, перевести субъекты, входящие в состав округа из статуса «дотационных» в статус «доноров», а также вывести российский туризм на мировой уровень. Одной из главных стратегических задач становления и развития туризма как успешной отрасли экономики является стимулирование развития на территории СКФО новых туристических центров. Создание качественно новых инвестиционных площадок, что позволит ускорить процесс обновления основных фондов, усилить конкурентоспособность, качество и привлекательность предоставляемых услуг, повысить разнообразие туристического продукта, плотность рекреационных зон и уровень инфраструктурной обеспеченности.

Литература

1. Федеральное агентство по туризму (Ростуризм) Министерства культуры РФ : офиц. сайт. URL: [http:// russiatourism.ru](http://russiatourism.ru) (дата обращения: 01.07.2019).
2. Аналитическое агентство ТурСтат : офиц. сайт. URL.: <http://turstat.com> (дата обращения: : 01.07.2019).
3. Федеральная служба Государственной статистики : офиц. сайт. URL: [http:// gks.ru](http://gks.ru) (дата обращения: 01.07.2019).

Паклинова Н. Н.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ: ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ

В статье рассматривается трудовая миграция как фактор влияющий на экономическое развитие региона, особенности ее формирования, качественные и количественные характеристики трудового потенциала северных регионов на примере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ямало-Ненецкого автономного округа (ЯНАО). Произведен сравнительный анализ распределения внутрироссийской трудовой миграции по субъектам Российской Федерации. Рассмотрены проблемы и особенности трудовой миграции в северных регионах России.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовая миграция, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра.

UDC 314.7

Paklinova N. N.

LABOR MIGRATION OF THE NORTHERN REGIONS: PROBLEMS AND FEATURES

The article considers labor migration as a factor affecting the economic development of the region, the features of its formation, qualitative and quantitative characteristics of the labor potential of the northern regions using the example of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug-Ugra and the Yamalo-Nenets Autonomous Okrug. A comparative analysis of the distribution of domestic Russian labor migration in the constituent entities of the Russian Federation is carried out. The problems and features of labor migration in the northern regions of Russia are considered.

Key words: labor potential, labor migration, Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra.

Одним из решающих факторов экономического развития региона является эффективная производительность труда во всех отраслях экономики. Производительность труда напрямую связана с качественными и количественными характеристиками трудовых ресурсов, их трудовым потенциалом, который представляет совокупность общественной способности населения к труду [1]. Если говорить о количественной составляющей трудового потенциала, то он включает в себя совокупность количества трудоспособного населения, учитывающую половозрастные особенности его структуры, уровень профессионального образования и другие качественные характеристики. В северных регионах России на качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов оказывает влияние большое количество трудовых мигрантов, составляющих значительную долю от общего числа. Рассмотрим этот вопрос на примере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (ХМАО – Югра) и Ямало-Ненецкого автономного округа (ЯНАО).

Их отличительной особенностью от других регионов России является географическое расположение, здесь надо учитывать несколько основных факторов: это отдаленность от центра России, большие расстояния между населенными пунктами и суровый сибирский климат. В настоящее время огромное внимание правительствами округов уделяется развитию транспортной и дорожной инфраструктуры, которое способствует социально-экономическому развитию округа и повышением инвестиционной их привлекательности. Все это в свою очередь повышает количество развивающихся и вновь создающихся предприятий и организаций разных форм собственности. С развитием инфраструктуры становятся

ся доступными отдаленные территории и населенные пункты, в них открываются образовательные и медицинские организации, предприятия службы быта, обслуживающие население, такие как: салоны красоты, магазины, торговые центры, химчистки, прачечные, автомастерские и заправочные станции и т. д. Развитие новых месторождений добывающими предприятиями также способствует созданию большого количества новых рабочих мест, но малочисленное местное население не способно удовлетворить сложившуюся потребность в рабочей силе, поэтому образовывается множество вакансий в разных отраслях экономики от бюджетных организаций (медицинские, педагогические работники) до промышленных и строительных предприятий нефтегазовой и других отраслей экономики округов. Таким образом, Югра и Ямал становятся регионами привлекательными для соискателей различных профессий и специальностей.

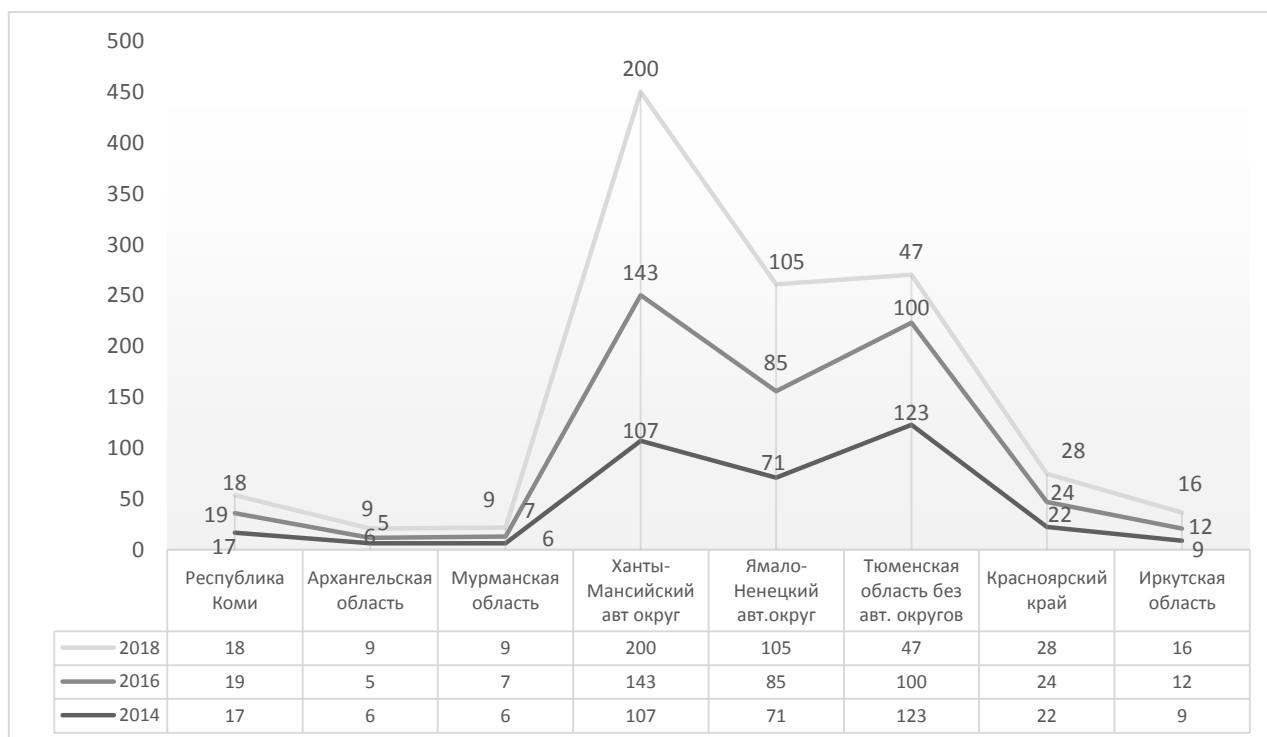


Рис. 1. Распределение внутрироссийских трудовых мигрантов по территориям нахождения их работы (въезд в субъекты Российской Федерации)

Из рис. 1 [2] видно, что лидирующее положение среди северных регионов по количеству въезжающих трудовых мигрантов занимает Ханты-Мансийский автономный округ – Югра их количество в нем значительно преобладает, причем эта тенденция год от года стремительно растет. Если в 2014 году в ХМАО – Югре было зарегистрировано 107 тысяч трудовых мигрантов, то в 2016 году их число уже составило 143 тысячи, а в 2018 оно увеличилось в два раза по сравнению с 2014 годом и составило 200 тысяч человек. На втором месте находится Ямало-Ненецкий автономный округ, в 2014 году количество трудовых мигрантов в нем составляло 71 тысяча человек, в 2018 году эта цифра увеличилась до 105 тысяч. На третьем месте находится Тюменская область (без федеральных округов), но там наблюдается обратная тенденция, в 2014 году количество трудовых мигрантов составляло 123 тысячи человек, в 2016 году их число снизилось до 100 тысяч человек, а в 2018 году составило всего 47 тысяч человек. В остальных северных регионах количество мигрантов значительно ниже, чем в вышеназванных, и их колебания за последние пять лет незначительны. Данные Росстата [2] позволяют нам проанализировать структуру состава трудовых мигрантов по видам экономической деятельности. Для анализа возьмем данные за последний отчетный 2018 год по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре.

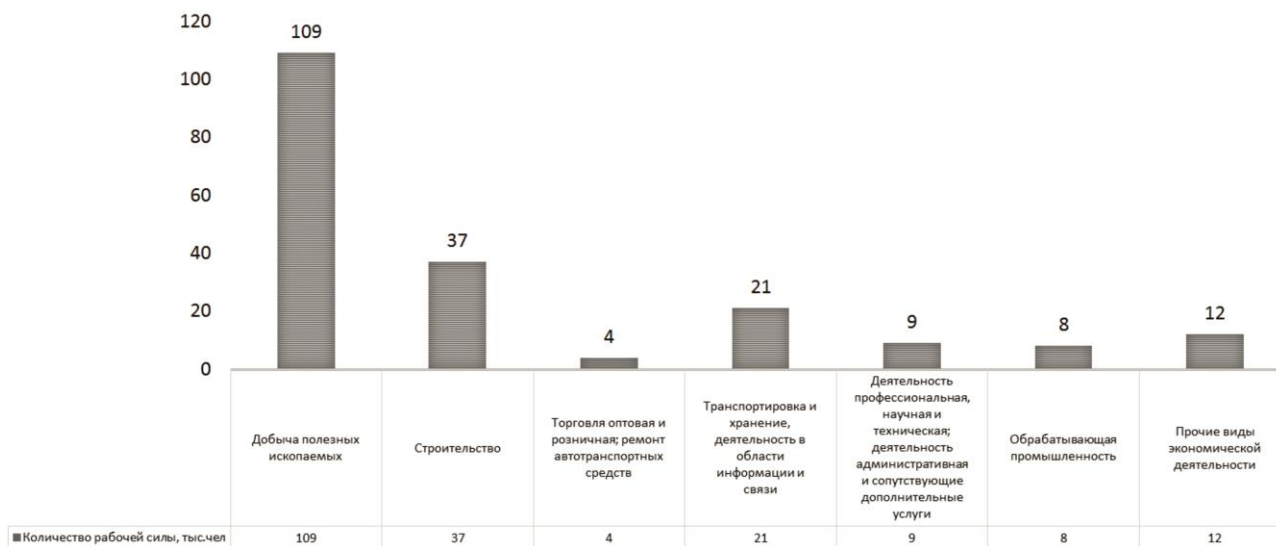


Рис. 2. Распределение трудовых мигрантов по видам экономической деятельности на территории нахождения их работы в ХМАО – Югре в 2018 г.

Из рис. 2 видно, что основную долю трудовых мигрантов на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры составляют работники нефтегазодобывающих предприятий, среди которых большинство составляют работающие вахтовым методом и сезонные рабочие. Далее по количеству работников лидирует строительная отрасль, требующая большое количество именно рабочих специальностей, в том числе неквалифицированный физический труд, который обеспечивается именно за счет мигрантов в основном из республик бывшего СССР.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, одной из важных отличительных особенностей формирования трудовых ресурсов северных регионов является большое количество трудовых мигрантов. Это напрямую связано с климатическими условиями, люди предпочитают для постоянного проживания более теплые регионы, а на север едут зарабатывать деньги. Так было и во времена СССР, люди ехали за так называемым «длинным рублем», но многие оставались там на постоянное место жительства, поскольку руководство страны применяло меры социально-экономического регулирования, такие как: предоставление жилья, место для ребенка в детском саду, обеспеченность школами – это все способствовало развитию северных регионов, увеличению количества жителей, развитию инфраструктуры. В 90-е годы прошлого века увеличение количества трудовых мигрантов было связано с развалом СССР, бывшие республики которого после отделения пытались сформировать свою собственную экономику, но для многих в то время это оказалось непосильной задачей, предприятия разваливались, заводы и фабрики закрывались из-за недостатка сырья, устаревшей материально-технической базой, во многих республиках вспыхивали локальные очаги вооруженных конфликтов. Люди были вынуждены бросать свои дома и ехать на север для того, чтобы выжить. В XXI веке чередой друг за другом прокатилась волна экономических кризисов международного масштаба, которые вызвали увеличение количества безработных, не могло это не коснуться и стран СНГ и бывших республик СССР, находящихся и без того в непростой экономической ситуации. На фоне всего происходящего в мире северные регионы выглядят наиболее выигрышно в свете бесперебойного функционирования предприятий добывающей отрасли. Регулярное перечисление налогов в бюджеты местных уровней способствует стабильному социально-экономическому развитию, которое для населения выражается в своевременной выплате заработной платы, развитию территорий, улучшению качества жизни населения. Все это создает благоприятные условия для улучшения качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов, поскольку в экономически развивающихся регионах создаются условия, повышающие их инвестиционную привлекательность, способствующих развитию предприятий различных форм собственности, выгодные как для работодателей, так и для соискателей.

Если говорить о проблемах, вызванных в северных регионах большим количеством трудовых мигрантов, то можно назвать высокий уровень преступности, который обуславливается притоком нелегальных мигрантов, несмотря на все меры принимаемые органами власти. Трудовые мигранты несвоевременно оформляют регистрацию, нелегально трудятся на предприятиях, соответственно не платят налоги в местные бюджеты. Это в основном касается предприятий строительной отрасли, использующих труд неквалифицированных рабочих. Также проблемой остаются правонарушения на транспорте при осуществлении вахтовых перевозок трудящихся. Трудности возникают и при устройстве детей, родители которых приезжают на заработки в северные регионы. Количество мест в детских садах и школах не рассчитано на такое количество детей, тем более имеющих только временную регистрацию, отсюда очереди в детский сад, переполненные группы, ажиотаж во время оформления детей в школу, количество классов и детей в них вынужденно увеличено.

Таким образом, можно сделать вывод, северные регионы страны имеют все условия для стабильного социально-экономического развития, улучшения качества жизни населения, повышения уровня доходов, развития дорожно-транспортной инфраструктуры, освоения новых территорий и как следствие повышения количества трудовых мест, привлекающих трудовые ресурсы. Но все это также вызывает ряд проблем, требующих решения, как на уровне Правительства России, так и на региональных и муниципальных уровнях.

Литература

1. Хадасевич Н. Р. Трудовой потенциал региона: теоретические и прикладные аспекты : моногр. Новосибирск : Изд-во ЦРНС, 2015. 98 с.

2. О межрегиональной трудовой миграции в 2018 году : офиц. сайт Федер. службы. гос. статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения 31.07.2019).

УДК 332.1

Сергеева И. В.

ОБ УСТОЙЧИВОМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ХМАО – ЮГРЫ

В статье представлен исторический обзор становления экономики региона и социальной сферы, выделены современные проблемы устойчивого развития, проведен анализ деятельности округа в сфере устойчивого развития.

Ключевые слова: устойчивое развитие, проблемы развития, план мероприятий устойчивого развития.

UDC 332.1

Sergeeva I. V.

ON SUSTAINABLE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE KHMAO-YUGRA

The article presents a historical overview of the formation of the region's economy and the social sphere, highlighted the modern problems of sustainable development, and analyzes the district's activities in the field of sustainable development.

Key words: sustainable development, development problems, sustainable development action plan.

Проблемы перехода субъектов РФ к устойчивому и безопасному развитию во многом определяются особенностями экономической, социальной, экологической ситуации, сложившейся за последние годы в каждом конкретном регионе страны [1, с. 41].

Современная Югра – это основной регион российской и мировой нефтедобычи, крупнейший энергетический и промышленный центр страны. В историческом аспекте промышленный потенциал региона складывался в результате развития топливно-энергетического комплекса, базировался на росте и развитии тех городов, которые принято относить к монопрофильным.

Особенности современного социально-экономического развития Югры обусловлено историей ее становления. Формирование территориальных образований Севера связано с интенсивным освоением уникальных по масштабу месторождений с середины 60-х годов XX века. Именно в этот период обозначился «массовый процесс урбанизации» территории, поскольку «лишь вахтовый метод не мог удовлетворить запросы стремительно развивающейся административной и технологической инфраструктуры нефтегазодобывающего комплекса» [2, с. 43].

Специфика формирования территориальных образований севера заключалась в первоначальном создании организационной матрицы производственного комплекса, которую уже потом начали заполнять приезжавшие из разных районов страны люди, со временем ставшие основой населения нового индустриального региона [2, с. 43].

На развитие северных территорий в историческом аспекте оказали влияние также и ряд причин системного, экономического и политического характера [2, с. 44–46]:

- системный кризис Западно-Сибирского нефтегазодобывающего комплекса 1980-х гг., связанный с невыполнением на ряде предприятий поставленных планов добычи нефти из-за истощения легкодоступных поверхностных запасов углеводородов, быстрого устаревания материально-технической базы и недостаточным качеством и количеством научно-практических методик эксплуатации месторождений;

- падение мировых цен на нефть во второй половине 1980-х годов;

- начавшийся в годы Перестройки кризис всего промышленного комплекса Советского Союза.

Все это, в итоге, негативно отразилось на дальнейшей урбанизации территории Севера. В частности, накопились трудности и противоречия в развитии социальной сферы из-за стремительного роста их постоянного населения. Меры по благоустройству молодых городов и поселков нефтяников и газовиков местными администрациями были недостаточными, многие живущие в них семьи испытывали недостатки бытовых и социальных благ. Это усиливало текучесть кадров и социальную напряженность.

Все же, во второй половине 1990-х годов социальная и экономическая ситуация на территории Севера стабилизировалась, в том числе и в результате подписания в 1992 году Федеративного договора о выделении Ханты-Мансийского автономного округа в полноправный субъект Российской Федерации, который был признан «...как самостоятельный регион, большинство районов которого по своей социально-экономической специфике органично дополняли друг друга...» [2].

Однако, в период 1990–2000 гг. в высокоурбанизированных северных территориях произошли существенные изменения: появились «новые субъекты развития территории – корпорации, добывающие ресурсы в регионе» [2], которые не поддерживали развитие территории в прежнем объеме и постепенно избавлялись от социальных обязательств, передавая объекты социальной сферы в муниципальное управление. Это негативно сказалось на обеспечении функционирования территорий и, в виду роста масштабов передачи, являлось непосильным для муниципалитетов.

Все же сворачивание территорий, созданных вокруг крупных добывающих и перерабатывающих технологических комплексов, не представилось целесообразным на основе оценок сроков эксплуатации нефтегазовых месторождений за счет применения новых технологий добычи и объемов возможных затрат на свертывание городских поселений. Поэтому нефтедобывающие компании Западной Сибири отказались от имевшихся у них планов дезурбанизации [2].

Прошлые проблемы монопрофильных территорий остаются актуальными и по сей день. Так, на общественных слушаниях, посвященных обсуждению состояния и перспективам развития моногородов и муниципальных образований автономного округа в проекте Стратегии социально-экономического развития Югры до 2020 и на период до 2030 года, в Лангепасе в 2012 году губернатор округа отметила, что 17 населенных пунктов Югры могут быть отнесены к моногородам и поэтому развития требуют смежные, сопровождающие, «...а завтра и замещающие...» отрасли за счет инвестиций и новых технологий, в частности, на рынке поставщиков товаров и услуг среди предприятий малого и среднего бизнеса, в лесопромышленном кластере, а также агропромышленном, энергетическом и горнорудном комплексах (по данным официального сайта Правительства ХМАО – Югры).

В настоящее время к числу территориальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры относятся 105 муниципальных образований (9 районов, 13 городских округов, 26 городских и 57 сельских поселений) и 195 населенных пунктов, в том числе 16 городов (из них 14 наделены статусом «город окружного значения»), 24 поселка городского типа, 58 поселков, 45 сел, 52 деревни, где на территории 534,8 тыс. км² проживает 1,65 млн чел.

В общей структуре населения 92,3 % жителей округа сосредоточены в городских поселениях, поэтому тенденция высокой урбанизированности северных территорий очевидна и в настоящее время.

Отметим, что «последние двадцать лет численность населения ежегодно увеличивается. Но при этом, естественный прирост населения снижается» в связи с миграционными процессами (табл. 1).

Таблица 1

Естественное движение населения ХМАО – Югры, человек [7]

Показатель	Январь-сентябрь 2012 г.	Январь-сентябрь 2017 г.
Рождаемость	27 686	17 523
Смертность	9 949	7 713
Естественный прирост	17 737	9 810

Как видно из представленных данных в табл. 1, динамика показателей естественного движения населения отрицательная. В связи с чем, проблема миграционных процессов в регионе высокоактуальна, в виду сохранившейся исторически вахтовой составляющей.

Характеризуя особенности северных территорий нельзя не упомянуть и климатические особенности. Югра относится к дискомфортно-экстремальным территориям, приравненным к районам Крайнего Севера, с умеренным, суровым континентальным климатом. Продолжительность зимы в таежно-болотистой зоне 5–6 месяцев, в зоне лесотундры 7–8 месяцев. Характерными чертами климата являются короткое холодное лето, своеобразие сезонной и суточной фотопериодичности, особенности ландшафта, флоры и фауны. Высокая активность гелиофизических факторов [8].

Это делает регион непривлекательным для проживания высококвалифицированных специалистов. Сегодня ключевые корпорации вынуждены привлекать таких специалистов из других регионов во временном режиме. Соответственно, из этого вытекает еще одна особенность северных территориальных образований – отсутствие постоянных высококвалифицированных специалистов или их миграция в более комфортные климатические условия.

Следует также отметить и структуру населения по возрастному составу. На территории региона подавляющая доля населения сравнительно молодая. Средний возраст населения округа на начало 2015 г. составлял 34,2 года (по данным официальной статистики официального сайта ХМАО – Югры). Остальная часть экономически активного населения предпочитает также вахтовый режим работы.

Кроме того, на наш взгляд, следует обратить внимание еще на один важный момент на современном этапе – смещение акцента развития территорий в сторону Арктики. Стоит

обратить внимание на точку зрения [3, с. 421], что «начиная с 2002 года время первопроходцев Севера заканчивается, и на смену географии приходит экономика, настала эра масштабного освоения полярного региона и борьбы государств за ресурсы и влияние». Для северных территорий – это риск сокращения мер государственной поддержки в области газонефтедобычи со всеми вытекающими последствиями.

Обобщив сложившиеся проблемы, основанные на исторических, климатических, миграционных и перспективных процессах, следует вывод о таких основополагающих тенденциях, характерных для территориальных образований Севера, как [4]:

- с финансовой точки зрения очевиден «парадокс», когда, казалось бы, «добывающая» территория полностью зависима от финансовой помощи из регионального бюджета, что не способствует стимулированию социально-экономического развития муниципальных территорий и повышению эффективности бюджетных расходов;

- с политической точки зрения у северных территорий нет уверенности в долгосрочности государственных мер поддержки, что снижает их эффективность;

- с точки зрения интегральной эффективности, для северных территорий характерна необходимость согласования целей стратегического развития с компаниями реального сектора экономики, так как документы стратегического планирования экономического развития реализуются именно в реальном секторе экономики и требуют сложной координации.

Все обозначенное выше может негативно сказаться на благополучии территориальных образований Севера, если не предпринять, на наш взгляд, стратегические меры по диверсификации экономик территорий, своевременной модернизации предприятий, созданию условий для развития человеческого потенциала, росту инвестиционной привлекательности. Требуется стратегические решения обозначенных направлений [4].

Начиная с 2015 года в Югре ведется работа по разработке мероприятий по обеспечению стабильного социально-экономического развития в регионе. Согласно официальному сайту Департамента экономического развития в Югре были разработаны планы мероприятий по обеспечению стабильного социально-экономического развития на 2015 год и периоды 2016 и 2017 годов, а также на 2016 год и периоды 2017 и 2018 годов. Информация по планам на 2019 и последующие года на сайте отсутствует.

В соответствии с обозначенными выше планами, обозначены структуры, которые вовлечены в процесс устойчивого развития ХМАО – Югры [9]:

- Департамент экономического развития ХМАО – Югры (консолидация информации о ходе реализации плана мероприятий с последующим информированием Министерства экономического развития РФ);

- Комиссия по вопросам обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности, мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития автономного округа (цель деятельности – принятие своевременных мер по оказанию поддержки рынку труда, финансовому рынку, реальному сектору экономики, недопущению нарушения прав граждан, предупреждению и ликвидации кризисных явлений в экономике автономного округа);

- Рабочая группа по мониторингу финансово-экономического состояния системообразующих организаций, осуществляющих деятельность на территории округа (представители общественных организаций, политических партий, депутаты Думы Югры).

Приведем краткий обзор опубликованного на 34 страницах плана на 2016 год и периоды 2017 и 2018 годов.

В плане обозначена положительная динамика показателей социально-экономического развития региона: демографические показатели, результаты инвестиционной политики, тенденции в агропромышленном комплексе, ситуация в малом предпринимательстве, промышленная мощность в инфраструктурных и промышленных объектах, социальные обязательства, уровень жизни населения, уровень безработицы и прочие.

Также выделены и проблемы экономического и социального развития: низкий уровень диверсификации экономики, высокий уровень инфляции, снижение темпов достижения

стратегической цели, зависимость от импорта товаров, работ, услуг, дифференциация уровня доходов населения, дефицит квалифицированной рабочей силы.

Сам план разделен на две части:

1. Неотложные мероприятия, направленные на стабилизацию социально-экономического развития.
2. Структурные меры, направленные на обеспечение устойчивого социально-экономического развития.

К неотложным мерам отнесены:

- социальная защита и государственная поддержка сферы занятости (создание автоматизированной системы обеспечения лекарствами в округе, поддержка семей с детьми-дошкольниками, мероприятия по рынку труда, организация стажировки выпускников образовательных организаций, организация временного трудоустройства безработных граждан, мониторинг цен на социально значимые товары и жизненно важные лекарства, актуализация условий пользования участками недр местного значения, прочие);
- поддержка отдельных отраслей экономики (мониторинг финансово-экономического состояния системообразующих организаций округа, прочие);
- поддержка несырьевого экспорта (позиционирование возможностей производителей товаров округа, прочие);
- развитие малого и среднего предпринимательства (образовательная, финансовая, юридическая, рекламная и прочая поддержка со стороны округа).

К структурным:

- формирование благоприятных условий для инвестиций (разработка Стандарта деятельности исполнительных органов округа по обеспечению благоприятного инвестиционного климата, Стандарта развития конкуренции, налоговые льготы, прочие);
- сокращение издержек в экономике (реализация мероприятий по направлению «бережливый регион», прочие);
- малое и среднее предпринимательство (обучающие программы, освещение историй успеха в СМИ, проведение окружной олимпиады школьников);
- социальная поддержка граждан и развитие социальных институтов (введение реестра малообеспеченных семей, поддержка доступа коммерческих и некоммерческих организаций в негосударственные организации, социологическое исследование о социально-экономическом самочувствии населения);
- сбалансированное региональное развитие (мероприятия по импортозамещению, оптимизация неэффективных расходов, заключение соглашений с другими субъектами о торгово-экономическом, научно-техническом и социально-культурном сотрудничестве, прочие);
- поддержка отраслей экономики (сохранение уровня налоговой нагрузки, формирование комфортной городской среды, содействие созданию тепличных комплексов).

В заключение плана отмечается, что «...Правительство автономного округа сохраняет приоритет на среднесрочную и долгосрочную перспективу – макроэкономическую стабильность и рост экономики...» [9].

Следует подытожить обзор предлагаемого Правительством ХМАО – Югры плана. К сожалению, в плане мы не увидели основательного статистического анализа контролируемых параметров в соответствии с Концепцией перехода РФ к устойчивому развитию [10].

Как нам показалось, в плане отсутствует общецелевой стратегический ориентир, который был бы направлен на устойчивое развитие региона и его территориальных образований. Составитель плана как бы сам утверждает «...разнонаправленность мер плана...». Такая разнонаправленность не может обеспечить решение выделенных в нем социальных и экономических проблем. На наш взгляд, предлагаемые мероприятия в большей степени носят информативный характер (в частности, создание системы мониторинга или проведение олимпиады школьников).

В плане четко обозначено, что «...особое внимание в плане уделено усилению акцентов, связанных с реализацией государственной промышленной политики, решению задач

импортозамещения, повышения конкурентоспособности продукции путем поддержки организаций реального сектора экономики...». Возвращаясь к истокам концепции устойчивого развития, хотелось бы отметить, что устойчивое развитие может быть достигнуто не только посредством задействованного экономического параметра, но и в триединстве названного с социальным и экологическим параметрами.

В этой связи, нам представляется целесообразным во главу стратегических мер поставить ключевой фактор – человеческий капитал как главный фактор формирования и развития современной экономики территориальных образований Севера. Он же, кстати, обозначен и в Стратегии округа до 2030 года.

Рассуждая о факторе человеческого капитала с учетом сложившихся тенденций северных территорий необходимо отметить, что для сбалансированного успешного развития уровень качества жизни человека – важнейший показатель благополучия общества, где ключевыми факторами в целом являются образование, благополучная демография, диверсифицированная экономика, инновативная среда, малые и средние предприятия, наличие отраслей экономики будущего [6, 7].

Поэтому, на наш взгляд, именно качество жизни должно встать во главу эффективно-го развития северных территориальных образований. Качество жизни – это широкий показатель, включающий в себя оценку благосостояния в числе прочих критериев качества жизни, но также учитывающий и еще ряд показателей удовлетворения разного рода потребностей (здравоохранение, социальное обеспечение, транспорт, связь и коммуникации, обеспеченность учреждениями культуры и т. д.) [5, 6].

Литература

1. Бычков А., Агеев М., Долгих Е. Устойчивое развитие регионов и городов России // Стратегия : сетев. журн. 2016. URL: <http://strategyjournal.ru> (дата обращения: 23.07.2019).
2. Кабанихин С. И., Голубева Е. Н., Крупчатников В. Н., Леженин А. А., Пененко В. В., Платов Г. А. Цифровая интеллектуальная Сибирь и Арктика // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2017. С. 37–48.
3. Красулина О. Ю. Качество жизни населения, проживающего и работающего в Арктике // Арктическое пространство России в XXI веке: факторы развития, организации управления : моногр. / под. ред. В. В. Ивантера. Санкт-Петербург, 2016. С. 421–440.
4. Севастьянова А. Е. Стратегические аспекты диверсификации и модернизации экономики моногородов // Вестн. Кемеров. гос. ун-та. Сер. : Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 2. С. 139–145.
5. Солодилов М. В. Российский моногород как кризисное явление // Вестн. СГАСУ. Градостроительство и архитектура. 2011. № 3. С. 54–57.
6. Логинова Л. В. Роль моногородов в региональном развитии России // Вестн. Саратов. гос. юрид. академии. 2013. № 6 (95). С. 113–120.
7. Улямаева Ф., Лисицына А., Анфалова Н., Колотай И. А. Уровень жизни населения ХМАО – Югры: социально-экономические процессы в регионе // Современные научные исследования и разработки. 2018. № 1(18). С. 395–400.
8. Козырева Т. В. Климатогеографические и социальные факторы, влияющие на состояние здоровья населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (обзор публикаций) // Вестн. урведения. 2016. № 4 (27). С. 169–179.
9. О плане мероприятий по обеспечению стабильного социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в 2016 году и на период 2017 и 2018 годов : распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 18.03.2016 г. № 111-рп. URL: http://dereconom.admhmao.ru/upload/iblock/cd8/plan-stabilnogo-ser-yugry-2016_2018-_111_rp-ot-18-03-2016.pdf (дата обращения: 24.07.2019).
10. О концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию : указ Президента Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 440. URL: <http://kremlin.ru> (дата обращения: 22.07.2019).

*Сергеева И. В.***ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

В статье рассмотрены теоретические аспекты формирования концепции устойчивого развития, параметры ее основывающие. Проведен обзор приведенных трактовок термина «устойчивое развитие», сформирован вывод об отсутствии общепризнанного понятия. Проведен обзор особенностей реализации концепции в России, подчеркнута ее важность для экспортно-сырьевой экономики страны.

Ключевые слова: устойчивое развитие, параметры устойчивого развития, российская концепция устойчивого развития.

UDC 332.1

*Sergeeva I. V.***THEORETICAL ASPECTS OF THE CONCEPT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

The article discusses the theoretical aspects of the formation of the concept of sustainable development, its founding parameters. A review of the above interpretations of the term "sustainable development" is conducted, a conclusion is drawn on the absence of a universally recognized concept. A review of the features of the implementation of the concept in Russia is carried out, its importance for the country's export and raw materials economy is emphasized.

Key words: sustainable development, parameters of sustainable development, Russian concept of sustainable development.

Вызовы XXI века (рост и старение населения, изменение климата, истощение невозобновляемых ресурсов) обусловили внедрение более 20 лет тому назад концепции устойчивого развития. Сегодня данная концепция стала одним из основных мировых трендов в развитии регионов и их территориальных образований.

Мировое сообщество отмечает, что сложившаяся современная модель экономического развития мира и отдельных стран себя не оправдывает. На современном этапе мы наблюдаем, как мир находится в поиске нового пути, основанного на «...радикальной коррекции традиционной для рыночной системы парадигмы развития...», учитывающей не только экономические и финансовые факторы, но и социальные и экологические [1, с. 8]. Эти тенденции проявились в относительно новой стратегии цивилизационного развития – концепции устойчивого развития («sustainable development»).

В историческом аспекте начало концепции устойчивого развития было положено после публикации в начале 90-х годов XX века Всемирной комиссии ООН доклада по окружающей среде и развитию. В соответствии с концепцией, проблема устойчивости затрагивала вопросы ухудшения состояния окружающей среды и ее влияние на возможность существования будущих поколений.

На Всемирной конференции в 1992 году в Рио-де-Жанейро «устойчивое развитие» сформулировано как «создание социально ориентированной экономики, основанной на разумном использовании ресурсной базы и охране окружающей среды, не подвергающее риску возможность будущих поколений удовлетворять свои потребности» [3, с. 92].

Содержание и применение концепции направлено не только на решение экологических задач, но и «...сбалансированное функционирование социальной, экономической, поли-

тической систем, которые обеспечивают повышение уровня жизни населения, экономический рост, стабильность, экологическую устойчивость и эффективность развития...» [2].

Концепция устойчивого развития основывается на трех взаимосвязанных параметрах развития человеческого общества [2]:

- экономический – оптимальное использование капитала и ограниченных ресурсов, ориентация на экологичные, ресурсосберегающие технологии, начиная с добычи и переработки сырья, включая переработку и уничтожение отходов;

- социальный – сохранение среды обитания человека в долгосрочном измерении, сохранение стабильности социальных и культурных систем, сокращение числа разрушительных конфликтов между людьми;

- экологический – сохранение природных систем и способностей к самовосстановлению природной системы.

Российскими учеными [3, с. 92; 5, с. 121] отмечается, что можно встретить более ста подходов к определению термина «устойчивое развитие». Поэтому можно сделать вывод, что общепринятого определения термину нет. Кроме того, нам известны точки зрения [3, 4, 5], которые указывают на неточность перевода термина с английского «sustainable development».

Представители агентства «Эс Джи Эм» в общем смысле характеризуют концепцию устойчивого развития как сбалансированный подход к экономическому росту, социальному прогрессу при сохранении качества окружающей среды, базирующейся на стремлении удовлетворять потребности человека и обеспечивать рост благосостояния населения, инновационности и развития экономики знаний, энергоэффективности, экологической устойчивости, а также на изменении модели потребления в целом [9].

Е. С. Кононова утверждает, что «переводимые некоторыми авторами «развитие» и «рост» в смысловом содержании фактически отождествляются, что не совсем объективно» и поясняет «рост – это величина дискретная, тогда как развитие – величина более широкая и непрерывная, состоящая из периодов проста и спада» [3].

В. А. Козловский отмечает, что понятие «устойчивое развитие» в русском языке означает «постоянное» или «поступательное развитие», а если более точно, то «... следовало бы интерпретировать, как поддерживать, не давать прекратиться, оборваться, угаснуть...» [4, с. 135].

Авторы М. Г. Булина и О. Е. Пирогова, рассуждая над переводом термина, уточняют, что его можно обозначить как «непрерывно поддерживаемое развитие», что, возможно, более точно соответствовало бы его сути» [5, с. 121].

Мы соглашаемся с точкой зрения В. А. Козловского, что, находясь на этапе осмысления и внедрения в общественное сознание, различия в определениях неизбежны и «... все разногласия по поводу термина „sustainable development“ должны сводиться не к правильности перевода на русский язык, а к правильности понимания уже сложившегося в русском языке понятия „устойчивое развитие“» [4, с. 135].

М. Р. Каримсаков представляет понятие следующим образом: «Процесс изменений, в котором эксплуатация ресурсов, направление капиталовложений, ориентация технологического развития и учрежденческие изменения находятся в гармонии, повышают ценность текущего и будущего потенциала с целью удовлетворения человеческих потребностей» [6].

А. А. Караев: «Необратимый, направленный, закономерный процесс совершенствования социально-экономической среды территории, посредством структурной перестройки экономики в соответствии с потребностями технологического и социального прогресса с учетом особенностей общегосударственной концепции устойчивого развития» [7].

Е. С. Кононова: «Процесс стабильного поступательного качественного изменения состояния социально-экономической системы, осуществляемой посредством формирования диверсифицированной структуры промышленного сектора, формирования и реализации инновационного и технологического потенциала всех отраслей экономики, создания оптимальной структуры инвестирования и расходования средств бюджета и частных инвесторов и обеспечивающий наиболее полную реализацию человеческого потенциала и повышение качества жизни на развиваемой территории» [3].

Согласно приведенным трактовкам, можно утверждать, что устойчивое развитие представляет собой процесс, который обуславливает положительные изменения, главной целью которого являются человеческие потребности текущего и будущего поколений.

Мы обратили внимание, что приведенные трактовки несколько отличаются от первоначальной ключевой цели концепции – разумное использование ресурсной базы и охрана окружающей среды, не подвергающее риску возможность будущих поколений удовлетворять свои потребности. В зоне внимания экономическая и социальная составляющие, нежели экологическая. Это, по нашему мнению, не является правильным. Именно в триединстве экономического, социального и экологического параметров может быть достигнуто устойчивое развитие общества как таковое.

Тема устойчивого развития особенно актуальна и для российской экономики, где «...необходимость перехода от экспортно-сырьевой модели развития к инновационной социально ориентированной модели...» неоднократно подчеркивалась Президентом РФ [1, с. 9].

В соответствии с указом Президента Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 440 была утверждена Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию [8].

В соответствии с данной концепцией выход России на новый путь развития опосредован рядом накопившихся проблем: структурно деформированной и неэффективной экономикой, высоким значением по отношению к технологически передовым странам показателя негативного воздействия на окружающую среду, существенным отставанием основных производственных фондов современным экологическим требованиям, экологическим неблагополучием территорий проживания, крупными структурными диспропорциями, неразвитостью механизмов практического использования богатого научного, технического, культурного и природного потенциала страны.

По мнению разработчиков Концепции, заложенные в нее реформы, направлены на обеспечение:

- высокой деловой активности за счет изменения характера участия государства в хозяйственной деятельности, сокращения доли государственной собственности;
- повышения роли государства как гаранта сохранности окружающей среды и экологической безопасности;
- демократизации общественной жизни, позволяющей повысить роль граждан и негосударственных организаций в подготовке и принятии хозяйственных и иных решений с учетом экологического фактора.

В соответствии с разработанной в России Концепцией должна быть создана эффективная система взаимодействия «центр – регионы», где ключевая роль отводится государственному управлению. Предполагается, что на государственном уровне будут разрабатываться программные и прогнозные документы [8]:

- государственная стратегия действий долгосрочного характера;
- долгосрочные и среднесрочные прогнозы, включая прогнозы изменений окружающей среды, экосистем в результате хозяйственной деятельности;
- краткосрочные прогнозы и программы отраслевого, регионального и федерального уровней.

Сегодня многие страны присоединились к данной концепции [9]:

- Северная Европа ее реализует с акцентом на экологические проблемы;
- Западная Европа и США развивают проекты, направленные на совершенствование городской среды и эффективное управление городским хозяйством;
- развивающиеся страны (Китай, Индия, страны Юго-Восточной Азии) большое внимание уделяют экономическому развитию городов на принципах низкоуглеродной экономики;
- Австралия, Канада, Нидерланды, Швеция реализуют проекты по переводу всех зданий на нулевой энергетический баланс;
- в Норвегии и Нидерландах запланировано отказаться в ближайшие 10–15 лет от автомобилей с бензиновыми двигателями; Дания – от невозобновляемых источников энергии;

- Казахстан имеет опыт долгосрочного планирования в области устойчивого развития, в 2013 году принята «Концепция по переходу Республики Казахстан к «зеленой экономике» на период до 2050 года;

- Республика Беларусь в 2016 году начала реализацию проекта развития «зеленой экономики».

Как отмечается, Россия пока отстает в процессе внедрения принципов устойчивого развития от ведущих и развивающихся стран, принимаемые нормативы в документах в этой сфере носят, зачастую, декларативный характер [9, 10].

Проследив хронологию «экологического законодательства» в России Е. Хмелева [10] отмечает, что принятие законопроектов, направленных на включение мер, содействующих устойчивому развитию и «зеленому росту» российской экономики затянато: стимулирование скорейшего перехода на наилучшие доступные технологии, совершенствование системы нормирования негативного воздействия на окружающую среду.

Вместе с тем, хотелось бы отметить, что в основе концепции устойчивого развития лежит триединство экономического, социального и экологического параметров. Ее суть заключается именно в разумном использовании ресурсной базы и охране окружающей среды, не подвергающее риску возможность будущих поколений удовлетворять свои потребности» [11, с. 92]. Учитывая затянутость принятия экологических законов и нормативов, первоначальная идея концепции реализуется не в полной мере.

В соответствии с Концепцией перехода Российской Федерации к устойчивому развитию особое внимание уделяется и региональному аспекту. Так, отмечается, что «...переход к устойчивому развитию Российской Федерации в целом возможен только в том случае, если будет обеспечено устойчивое развитие всех регионов» [11]. В связи с чем, предполагается на государственном уровне необходимость разработки и реализации программ перехода к устойчивому развитию для каждого региона, а также дальнейшей интеграции этих программ при разработке государственной политики в области устойчивого развития.

Учитывая выше обозначенные точки зрения, можно сформулировать вывод, что в научном сообществе часто утверждается об отсутствии четко сформулированных критериев устойчивого развития. Агентством «Эс Джи Эм» отмечается, что «...в настоящее время в Российской Федерации отсутствует общепризнанный индикатор результативности развития городов в области устойчивого развития...» [10].

В Концепции перехода РФ к устойчивому развитию даны лишь обобщенные группы показателей, которыми «можно» оценить устойчивость (таблица).

Таблица

Показатели целевых ориентиров устойчивого развития в России

№ п/п	Целевой ориентир	Контролируемые параметры
1	Качество жизни	<ul style="list-style-type: none"> - продолжительность жизни человека (ожидаемая при рождении и фактическая); - состояние здоровья человека; - отклонение состояния окружающей среды от нормативов; - уровень знаний или образовательных навыков; - доход (ВВП на душу населения); - уровень занятости; - степень реализации прав человека
2	Степень природоёмкости хозяйства	<ul style="list-style-type: none"> - система показателей, характеризующих уровень потребления природных ресурсов; - показатели, характеризующие уровень нарушения экосистем в результате хозяйственной деятельности (на единицу конечной продукции); - информативные показатели; - перечисленные выше, исчисленные на душу населения); - макрохарактеристики, выражающие соотношение между потребностями в природных ресурсах и их наличием (запасами)

№ п/п	Целевой ориентир	Контролируемые параметры
3	Показатели в экономической сфере	- уровни удельного (на душу населения и единицу ВВП) потребления энергии и других ресурсов, производства отходов
4	Характеристики состояния окружающей среды, экосистем, охраняемых территорий	- показатели качества атмосферы, вод, территорий, находящихся в естественном и измененном состоянии; - лесов с учетом их продуктивности и степени сохранности, количества биологических видов, находящихся под угрозой исчезновения

В соответствии с Концепцией перехода, приведенные в таблице целевые ориентиры должны устанавливаться для управления процессом перехода к устойчивому развитию. Отметим, что целевые ориентиры согласно Концепции – это показатели, которые отражают те уровни экономического развития и экологического благополучия, при которых обеспечивается безопасное развитие России в экономическом, социальном, экологическом, оборонном и других аспектах.

Следует обратить внимание на два момента, вытекающих из обзора показателей, приведенных в Концепции:

1. В Концепции представлен лишь перечень показателей, методика их определения и расчета отсутствует, что приводит к необходимости регионам самостоятельно выбирать методику их определения. Отсутствие единообразия в расчетах, в свою очередь, может привести к перекосам при интеграции региональных программ при разработке общегосударственной политики в области устойчивого развития.

2. В определении понятия целевых ориентиров перечень параметров указан шире, чем изначально обозначено в концепции. Так, в Концепции перехода помимо экономического, социального и экологического параметров добавляются «оборонные» и «другие». Исходя из этого наблюдения, можно сделать вывод, что в России концепция устойчивого развития видится в более широком представлении. Все же, очевидно, категоричный аппарат Концепции перехода, заявленный в начале документа, несколько отличается от его содержания.

В настоящее время концепция устойчивого развития в России приобрела более масштабный характер. Актуальными становятся разработки на региональном уровне и на уровнях менее крупных территориальных образований.

Таким образом, на современном этапе концепция устойчивого развития приобретает все большую актуальность. Перед мировым сообществом стоит важная задача сохранения и улучшения «...благоприятной окружающей среды и природно-ресурсного потенциала в целях удовлетворения потребностей нынешнего и будущих поколений людей...» [8]. В России тема устойчивого развития особенно актуальна в виду зависимости экономики страны от экспортно-сырьевой составляющей. Многими учеными прорабатываются вопросы устойчивого развития. Однако на текущий момент нет общепризнанного понятия устойчивого развития как такового. Предлагаемые в настоящее время трактовки более ориентированы на экономический и социальный параметры, тогда как концепция устойчивого развития рассматривается в единстве названных двух с экологической составляющей.

Литература

1. Бобылев С. Н. Индикаторы устойчивого развития // Социально-экологические технологии. 2012. № 1. С. 8–18.
2. Глотова А. С., Гиненко С. П. Оценка устойчивого развития Белгородской области : сб. науч. тр. // Пространственное развитие территорий : материалы Междунар. науч.-практич. конференции. 22 ноября 2018 г. Белгород : Эпицентр, 2018. С. 326–333.
3. Кононова Е. С. Современные тенденции устойчивого развития в условиях новых экономических вызовов // Вопросы экономики и права. 2016. № 1. С. 92–95.
4. Козловский В. А. Обеспечение устойчивого социально-экономического развития региона // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 12 (046). С. 131–137.

5. Булина М. Г., Пирогова О. Е. Проблемы интерпретации понятия «устойчивое развитие» // Известия Юго-Запад. гос. ун-та. 2016. № 2 (65). С. 120–128.
6. Каримсаков М. Р. Научные аспекты концепции устойчивого развития экономического роста // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2018. № 5. С. 99–102.
7. Караев А.А. Проблема формирования понятия устойчивого развития территории как экономической категории // Актуальные вопросы экономических наук. 2012. № 28. С. 7–10.
8. О концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию: указ Президента Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 440. URL: <http://kremlin.ru> (дата обращения: 22.07.2019).
9. Бычков А., Агеев М., Долгих Е. Устойчивое развитие регионов и городов России // Стратегия : сетев. журн. 2016. URL: <http://strategyjournal.ru> (дата обращения: 23.07.2019).
10. Хмелева Е. Устойчивое развитие в России. Правовые аспекты: состояние правового поля и правовой практики // Csrjournal. 2014. URL: <http://csrjournal.com> (дата обращения: 23.07.2019).
11. Кононова Е. С. Современные тенденции устойчивого развития в условиях новых экономических вызовов // Вопросы экономики и права. 2016. № 1. С. 92–95.

УДК 004.81

Собиров Б. Ш.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ОСНОВНЫХ ПРОЦЕССАХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статье представлено исследование понятий искусственный и естественный интеллект, развитие и их вид в настоящее время. Анализ влияния искусственного интеллекта на сферы управления персоналом и на роль естественного интеллекта в обозреваемых сферах. Перспективы развития управления персоналом под влиянием развитых искусственного и естественного интеллектов.

Ключевые слова: искусственный интеллект, естественный интеллект, перспективы развития, управление персоналом, риски, анализ.

UDC 004.81

Sobirov B. Sh.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE BASIC PERSONNEL MANAGEMENT PROCESSES

The article presents a research of the concepts of artificial and natural intelligence, their development and appearance nowadays. Analysis of the impact of artificial intelligence on the areas of Human resources (HR) and the role of natural intelligence in the surveyed areas. Prospects for the development of HR under the influence of developed artificial and natural intelligence.

Key words: artificial intelligence, natural intelligence, development prospects, HR, Human resources, risks, analysis.

Следует различать понятия Искусственного интеллекта (далее – ИИ) и Естественного интеллекта (далее – ЕИ).

Искусственный интеллект – относительно современная наука, появившаяся во второй половине XX века на базе вычислительной техники, математической логики, программиро-

вания, психологии, лингвистики, нейрофизиологии и других отраслей знания. Само название новой науке дал Дж. Маккарти в 1956 году, а в 1969 году в Вашингтоне (США) состоялась первая Всемирная конференция по искусственному интеллекту [1].

Перспективами развития данного направления служили предпосылки: развитие технического прогресса и средства для воплощения идей и проектов. В 1958 году молодой американский ученый Ф. Розенблат демонстрирует компьютерную модель электронного устройства, названного им перцептроном «ИБМ-704». Он высказался о своем творении: «Нельзя сказать, что мы точно воспроизвели работу человеческого мозга, но пока перцептрон ближе всего к истине». Спустя два года впервые была показана действующая машина на основе предыдущих разработок «Марк-1» [1].

ИИ ставит своей целью создание программно-аппаратных средств компьютеров, которые в состоянии:

- имитировать на компьютерах отдельные элементы творческого процесса, присущего человеку;
- автоматизировать целенаправленное поведение роботов;
- обеспечить диалог между пользователем и компьютером на языке, понятном для пользователя, присущем области исследования, а также создавать экспертные системы на основе полученных данных.

Естественный интеллект – это относительно устойчивая структура умственных способностей индивида, связанная с рациональным познанием и позволяющая ему анализировать и оценивать себя и окружающую реальность, определять цели деятельности, принимать решения для реализации этих целей, предвидеть некоторые события.

ЕИ называют также человеческим интеллектом ввиду его качественных отличий от других известных. Основными свойствами ЕИ являются:

- способность к абстрактному мышлению;
- способность к самосознанию;
- способность вырабатывать новые знания и подготавливать их для принятия ответственных решений [2, 3].

Роль ИИ в HR. Следует понимать, что ИИ – это не компьютерный сотрудник, который заменит собой весь штат. Это набор сложных алгоритмов и средств аппаратно-машинного обучения, позволяющих оперативно скомплектовать данные, а затем структурировать их, выявить закономерности, предугадать возможные исходы и предостеречь от нежелательных сценариев.

На сегодняшний день компьютерные системы могут воспринимать, обрабатывать и воссоздавать видео- и аудиоинформации, проводить анализ фотографий, речи и письменного текста, узнавать по ним человека. Также учитывая, что ИИ не наделен совершенными социальными навыками, он не может определить настроение человека, однако это компенсируется огромной скоростью обработки данных и сопоставлением полученной информации с шаблонами, вложенными в программу, как следствие результатом является точное определение текущего состояния собеседника, но иными способами.

ИИ могут предсказывать и самообучаться, на основе полученных данных они строят графики возможных результатов, далее оптимизируют и выводят лучшие решения на основе огромных массивов данных. Так, компьютер может сопоставить историю болезней соискателя, его возраст, интервью, историю работы, рейтинг относительно других кандидатов и выдаст точный результат всего лишь за считанные секунды. Для достижения подобного результата, используя лишь ЕИ, пришлось бы задействовать огромные человеческие и производственные ресурсы.

Проблемой «предсказания и самообучения» занимаются компании HiredScore, Pymetrics, HireVue, IBM и другие.

В рекрутинге до сих пор принимаются решения в отношении к кандидатам по внутреннему «наитию» рекрутеров, более того, психологическое решение о выборе кандидата возникает в первые 60 секунд встречи. Достоверность данного решения под большим сомне-

нием, существенная часть бюджета компании расходуется на проведение тренингов, тематических игр, тестов, чтобы нанимать людей успешнее, чтобы работа в компании оказалась максимально продуктивной, и кандидат не ушел в первые два года.

Алгоритмы ИИ позволяют убрать предвзятое отношение к соискателям. Анализ интервью, образования, истории болезней и прочих аспектов сквозь программу ИИ позволяет эффективнее нанимать сотрудников вплоть до 30 % и более по сравнению с показателями без использования ИИ.

Не только умение кандидата работать с программами и навыками, необходимыми для осуществления деятельности, является ключевым при найме соискателей. Следует также брать во внимание особую категорию факторов, которые ИИ не в состоянии воспринять самостоятельно – эмоционально-психологические навыки: обучаемость, амбиции, увлеченность, понимание цели и путей к ее достижению. В таком случае необходимо прибегнуть к ЕИ [3, 4, 5, 6].

(Поставщиками на этом рынке являются LinkedIn, Pymetrics, Entelo, HiredScore, IBM, Textio, Talview, Unitive, PredictiveHire и другие).

В сфере развития и обучения персонала. У сотрудников зачастую возникает вопрос: для чего проходят постоянные обучения, как быть лучше в своей работе?

На помощь приходят ИИ, которые моделируют те или иные аспекты успешных и высокоэффективных сотрудников и подсказывают «отстающим» коллегам аспекты, которые можно подтянуть, предоставляют динамику прироста эффективности в зависимости от выполнения того или иного действия. Тем самым, ИИ позволяет перевести форму обучения в игровое русло «гонки за лидером» и предоставляет все средства для достижения цели.

ЕИ задействуется в процессе обучения абсолютно новым аспектам работы, либо при выявлении программой ИИ низкой успеваемости/мотивированности сотрудника, психоэмоциональное состояние которого сложно оценить без привлечения ЕИ.

(Поставщиками на этом рынке являются Degreed, EdCast, Filtered, Volley, Axonify, BetterUp, Clustree, Workday и другие) [4].

Алгоритмы ИИ в сфере управления и лидерства позволяют сопоставлять действия в кризисных ситуациях других схожих команд, подсказывать руководителям оптимальные пути решения проблем, показывать возможные исходы при том или ином выбранном сценарии действий.

ЕИ выступают как исполнители выбранной в кооперации с ИИ оптимальной стратегии решений.

(Поставщиками в этом рынке являются Reflektiv, BetterWorks, Ultimate Software, Zugata, Humanyze, ADP, Impraise и другие) [4].

В сфере предотвращения мошенничества. Программа ИИ может отслеживать огромные массивы данных (переписка через электронную почту, телефонные переговоры, выписанные счета, реализации и комментарии к ним) и на основе обработанной информации выявлять зоны риска, тенденции и предпосылки к возможному мошенничеству.

ИИ сигнализирует ЕИ о возможных рисках, и служба безопасности предотвращает факт махинации еще на стадии подготовки.

(Поставщиками в этом рынке являются TrustSphere, Keencorp, Volley, Cornerstone и др.) [4].

Может показаться, что ЕИ в эпоху внедрения ИИ осуществляет лишь роль исполнителя или работника, способного на более сложные творческие рассуждения и решения.

Однако следует учитывать, что для успешного использования ИИ необходима база данных, на основании которой он работает. В современном мире тенденции общества меняются так же стремительно, как и развитие технологий.

Базы данных морально устаревают достаточно быстро, а собранные данные для самообучения ИИ оказываются недостаточными либо однобокими, если при сборе данных для самообучения ИИ не учитывался какой-либо ключевой актуальный на сегодня фактор.

Так, могут возникать ошибки при выборе кандидатов на технические профессии. Рекрутеры не увидят ни одной женщины, потому что, в силу социальных предубеждений,

женщины в прошлом не были частыми соискателями на технические профессии. Либо ИИ будет разделять соискателей по национальным, возрастным, территориальным признакам. Такие ошибки должны исправляться грамотным управлением со стороны ЕИ [5, 6].

ИИ и ЕИ – это равноправные и неразделимые партнеры в условиях современности, совокупность деятельности которых позволяет находить наиболее оптимальные решения для каждой конкретной ситуации.

ИИ делает ту работу, которую принято считать рутинной (обработка огромных массивов данных, сбор и структуризация информации и др.), и тем самым высвобождает огромный пласт времени в работе ЕИ для более творчески сложных задач. Таким образом, каждый занимается тем, что у него лучше получается. Для успешного и более эффективного решения задач необходимо:

- постоянно улучшать и обновлять алгоритмы обработки для конкретных задач;
- упростить диалог между ЕИ и ИИ (создать интерфейс);
- создать систему оперативного внесения поправок в текущие процессы ИИ для получения актуальных и корректных данных.

Большинство принимаемых решений в компании делаются исходя из личного опыта руководителя, из предпочтений и идеалов последнего. Совокупность работы ЕИ и ИИ – это инструмент, который позволит сделать решения более эффективными и более удачными.

Литература

1. Эндрю А. Искусственный интеллект // пер. с англ. ; под ред. Д. А. Поспелова. М.: Мир, 1985.
2. Санина Ю. Искусственный интеллект в HR: его потенциал в России. URL: <https://hr-tv.ru> (дата обращения (18.07.2019)).
3. Солобозов О. Влияние ИИ на сферу управления персоналом. URL: <https://8d9.ru> (дата обращения 18.07.2019).
4. Берсин Д. AI in HR: A Real Killer App. URL: <https://joshbersin.com> (дата обращения 19.07.2019)
5. Филью О. Г. 3 новых роли рекрутера в эпоху искусственного интеллекта. URL: <http://neohr.ru> (дата обращения (17.07.2019)).
6. HR Helpline. Мы уже работаем под началом искусственного интеллекта. URL: <https://hrhelpline.ru> (дата обращения (17.07.2019)).

*Соболев Д. О.***СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

В настоящее время принципиальным моментом развития конкурентных превосходств фирм сможет выступать консалтинговая деятельность, которая раскрывает новейшие рыночные способности для субъектов рынка, позволяет разработать практические рекомендации и может помочь воплотить главные тенденции ее деятельности. Но, невзирая на достоинства управленческого консультирования, присутствует ряд проблем, с которыми сталкиваются консультанты в ходе оказания услуг предприятиям-клиентам.

Ключевые слова: управленческое консультирование, консалтинг, рынок консалтинговых услуг.

*Sobolev D. O.***MODERN PROBLEMS OF MANAGEMENT CONSULTING**

Currently, the key moment of the excellent competitive companies will perform consulting activities, which opens up new market opportunities for market participants, it allows you to develop practical advice and can help implement the main directions of its activity. There are a number of problems that consultants encounter in providing services to client enterprises.

Key words: management consulting, consulting, consulting services market.

Российский опыт управленческого консультирования насчитывает уже четверть века. Однако, единого подхода к определению понятия «управленческое консультирование» не существует, также как и в мировой теории.

Исследованием управленческого консультирования в разное время занимались такие авторы как: Ф. Стил, Л. Грейнер и Р. Метцгер, Ж. А. Макарова, Т. В. Сидорина и др. Каждый из них дает свое определение «управленческому консультированию» (табл. 1).

Таблица 1

**Контент-анализ подходов к определению дефиниции
«управленческое консультирование»**

Автор	Дефиниция «управленческое консультирование»
Ф. Стил [1]	Управленческое консультирование – любая форма предоставления помощи в отношении содержания, процесса решения или построения задачи (или ряда задач), при которой консультант не выполняет задачу самостоятельно, а только оказывает помощь в ее выполнении»
Л. Грейнер, Р. Метцгер [2]	Управленческое консультирование – является набором услуг, оказываемых специально обученными и имеющими соответствующую квалификацию лицами, которые в объективной и независимой манере помогают клиенту выявить и проанализировать проблемы данной организации и рекомендуют решения этих проблем, а также, при необходимости, оказывают помощь в реализации предложенных решений»
Ж. А. Макарова [3]	Управленческое консультирование – особый вид профессиональной деятельности, направленной на оказание услуг руководителям организаций в области экономики и управления в форме независимой помощи и советов

Автор	Дефиниция «управленческое консультирование»
Т. В. Сидорина [4]	Управленческое консультирование – оказание помощи профессионально подготовленными специалистами (консультантами) руководителям и собственникам организаций (клиентам), как правило, на коммерческой основе с целью эффективного решения общеорганизационных управленческих и производственных проблем и/или создания таких условий, при которых клиент сможет это сделать самостоятельно

Любое предприятие в какой-то момент тянет упадок собственного становления, который содержится в применении новейших источников эффективности в стратегической работе, разработке новейших конкурентных достоинств, наиболее сложной мотивации персонала, новой клиентской организации. Однако руководители не готовы делать это соответствующим образом, поэтому они обращаются к услугам внешних консультантов.

На сегодняшний день, в 2019 году, рынок консалтинговых услуг оценивается в 139 млрд долл. [5].

Интегрируя и развивая выделенные проблемы разных исследователей можно выделить наиболее часто встречающиеся проблемы управленческого консультирования (табл. 2).

Таблица 2

Проблемы управленческого консультирования

Проблема	Описание
Удержание талантов [6]	Талант является призовым активом, и многие организации, ищущие талант, бросают свои сети за пределы традиционных высших университетов и сосредотачиваются на навыках, которые есть у кого-то, а не на том, где они их приобрели
Непонимание клиентом полезности консалтинговых фирм [7]	Не секрет, что в наше время практически любую информацию можно найти в интернете, и в ближайшем будущем данных в сети будет становиться все больше и больше. Отсюда у потенциального клиента и вырастает огромное заблуждение: «Зачем мне обращаться к консультанту и платить ему за помощь в бизнес-планировании, если есть Google?»
Партнерские отношения с фирмами вне консалтинга [8]	Эндрю Мур, директор DAV Management, говорит: «Малые и средние предприятия по своей природе гибки и всегда были хорошими сотрудниками. Они обычно специализируются и имеют сильные стороны в определенных областях (например, привлечение талантов) и, естественно, сотрудничают с другими фирмами, где есть общая потребность. В таких отношениях существуют взаимные зависимости и отношения, основанные на доверии, посредством чего все стороны, в совокупности, сосредоточены на выполнении задания в интересах клиента. Более крупные управленческие консультанты реже сотрудничают и часто видят в небольших фирмах угрозу»
Контрактная консультация [8]	«Краудсорсинг для консультантов дает возможность предоставлять специфические консалтинговые услуги от небольших фирм или фрилансеров, которые могут быстро реагировать и решать конкретную задачу из любой точки мира, при этом оплата их услуг небольшая», – говорит Э. Мур. Небольшие специализированные фирмы представляют реальную угрозу для более крупных игроков, особенно в таких аспектах, как качество, доверие и цена
Рост восприятия консалтинга как целого ряда более компрометированных транзакционных взаимодействий [8]	Пол Хью (Paul Neugh), генеральный директор консалтинговой компании Skarbek Associates, говорит: «По мере того, как техническая работа становится предметом компромиссов и снижается доход, более ценный опыт консультантов будет более важным. В других отраслях будет происходить отток чисто технического персонала, поскольку консультанты способствуют продвижению тех, у кого больше знаний в отрасли, географии и клиента»
Глубокая индустрия и понимание [8]	Многие не понимают тонкости бизнеса и сектора своих клиентов, а также возможности и проблемы с которыми они сталкиваются
Ценообразование [8]	Консультанты должны продолжать отходить от традиционной модели ценообразования в отношении коммерческого предложения, основанного на определении и достижении результатов, на распределении рисков и вознаграждений своих клиентов

Проблема	Описание
Консалтинговые технологии развиваются в одном направлении, в ликвидации заброшенных проблем, а не их предупреждении [8]	В России очень редко приглашают консультанта в хорошо развивающуюся компанию, для того чтобы получить какие-либо рекомендации
Гибкий менталитет [8]	«Инновации не могут быть достигнуты исключительно путем инвестирования больших сумм», – говорит Марко Амитано, глава консалтинговой компании в PwC. Нужно учитывать в своих рекомендациях особенности национального менталитета

Следуя из выявленных проблем, можно разработать комплекс необходимых мер по их устранению:

- 1) установление и поддержание системы «обратной связи»;
- 2) совершенствование качества обучения в университетах, воплощение действенной мотивации труда отечественных специалистов, которые лучше знают специфику российской экономики;
- 3) введение для иностранных специалистов своего рода «кандидатского минимума». Только выдержав этот экзамен и показав знания истории, природы, географических условий, ментальности населения они могли бы приступить к работе [9];
- 4) разработка специализированных команд, которые понимают тонкости бизнеса и сектора своих клиентов, а также возможности и проблемы с которыми они сталкиваются;
- 5) налаживание сотрудничества с малыми и средними фирмами.

В годы кризисной экономической ситуации перед владельцами и руководителями компаний выступает задача – обеспечить бизнесу стабильное развитие. Управленческий консалтинг представляет собой комплекс мер, нацеленных на решение этой задачи. Данная сфера ориентирована на повышение эффективности деятельности фирмы, а также на определение и исключение внешних и внутренних факторов, этому препятствующих.

Управленческий консалтинг (Management Consulting) – это больше искусство, нежели наука. За один день в мире покупается и продается больше советов, чем любых «объектов». Консалтинг остается одной из значимых отраслей. В заключении, нужно сказать, что, невзирая на имеющиеся трудности, сфера управленческого консалтинга остается востребованной во всем мире и продолжает развиваться несмотря ни на что.

Литература

1. Филиппов Д. В. Управленческий консалтинг : учеб. пособие ; СИУ-филиал РАН-ХиГС. Новосибирск : изд-во СибАГС, 2014. С. 9.
2. Что такое управленческое консультирование? URL: <https://studfiles.net>.
3. Макарова Ж. А. Управленческое консультирование как профессиональная деятельность // Фундаментальные исследования. 2013. № 10 (ч. 5). С. 1107–1111. URL: <https://www.fundamental-research.ru>.
4. Сидорина Т. В. Основы управленческого консультирования : учеб. пособие. Новосибирск : изд-во СибАГС, 2014. С.23.
5. Management consulting size sector from 2011 to 2016 // The statistics Portal. URL: <https://www.statista.com>.
6. Trends and challenges in the management consulting industry. 2017. URL: <https://www.consultancy.uk>.
7. Ханферян В. Рынок консалтинга перешел от спада к стагнации // Российская газета : федер. выпуск. 2017. № 7276 (110). URL: <https://rg.ru>.
8. Зиякаева Э. А. Проблемы и перспективы развития управленческого консультирования в России // Sci-article : публикация науч. ст. 2016. URL: <http://sci-article.ru>.
9. Хохлова Т. Становление и развитие управленческого консультирования в России // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 5.

*Соболев Д. О.***ФАСИЛИТАЦИЯ КАК ПРОЦЕСС ПОВЫШЕНИЯ ГРУППОВОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Эффективное содействие групповым встречам и разработка стратегий, позволяющих извлечь выгоду из групповых конфликтов, поможет лидерам максимизировать производительность группы. Наконец, лидеры, которые развивают понимание существующей совокупности знаний в области фасилитации, смогут оценить навыки фасилитации и потребности в обучении.

Ключевые слова: фасилитация, фасилитатор, вовлеченность, эффективность, групповая работа.

UDC 331.109

*Sobolev D. O.***FACILITATION AS A PROCESS OF IMPROVING GROUP EFFICIENCY
IN PERSONNEL MANAGEMENT**

Effectively facilitating team meetings and developing strategies to capitalize on group conflict will help leaders maximize group productivity. Finally, leaders that develop an understanding of the current facilitation body of knowledge will be able to evaluate the facilitation skills and training needs.

Key words: facilitation, facilitator, involvement, efficiency, group work.

В последние годы проекты во многих профессиональных сферах становятся сложнее, и люди должны уметь работать друг с другом, даже если они из разных областей. Как найти общий язык, правильно обозначить конечную цель и задачи и сделать так, чтобы каждый не тянул на себя одеяло, а в процессе работы всем было комфортно? По сути, для этого и нужен фасилитатор [1].

Фасилитация обеспечивается лицом, называемым «фасилитатором», который ведет маленькие или большие группы, используя знания и информацию в совместной работе для достижения целей. Фасилитация используется как для решения текущих, локальных задач, так и в процессе проведения организационных и социальных изменений.

Организованный процесс фасилитации повышает групповую эффективность, вовлеченность и заинтересованность участников, раскрывает их потенциал. Чертами современной фасилитации являются использование также наглядных методов выстраивания группового обсуждения, работа с визуальными образами, которые активизируют мыслительные процессы, эффективно откладываются в человеческой памяти, групповых обсуждений [2].

*Таблица 1***Контент-анализ определения «фасилитация»**

Автор	Определение
Brandon Klein	Фасилитация – это процесс объединения людей для решения любых проблем [3]
Susan M. Heathfield	Фасилитация – это процесс, позволяющий эффективно управлять отдельными проблемами и идеями для достижения цели, изложенной на собрании, путем повышения ценности собрания группового планирования, сохранив внимание группы на задаче [4]

Автор	Определение
О. Н. Шахматова	Фасилитация – это процесс облегчения, оптимизации и повышения продуктивности деятельности личности или группы вследствие воображаемого или реального присутствия другого человека или группы людей [5]
Molga consulting	Фасилитация – это процесс, направленный на обеспечение эффективности и целостности групповой работы, которая в зависимости от задачи, может проводиться в форме мастерской, круглого стола или стратегической сессии [6]
Консалтинговая группа Донских	Фасилитация – это одновременно процесс, группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение [7]
Imper Group	Фасилитация – это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей [8]

Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать результативно.

Фасилитатор – человек, профессионально обеспечивающий успешные коммуникации внутри группы. Его задачи: поддерживать позитивную атмосферу в процесс дискуссии, помочь группе понять общую цель и прийти к коллегиальному решению, не выступая при этом ни за одну из позиций или сторон.

Действие фасилитатора [9]:

- четко ставит задачу;
- балансирует время – «качественно и в срок»;
- направляет дискуссию или процесс в нужное русло;
- помогает сделать полезный вывод из активности;
- вовлекает в работу;
- создает атмосферу комфорта и безопасности;
- усиливает или ослабляет динамику по мере необходимости.

На всех стадиях развития группы фасилитатор должен помочь группе работать наиболее эффективно. На начальных стадиях группа нуждается в структуре, т. е. необходима правильная постановка целей и распределение ролей. Фасилитатору необходимо увидеть, кто больше всего проявляет себя как лидер и поспособствовать тому, чтобы данный человек взял ответственность на себя. На второй стадии фасилитатор осуществляет помощь в преодолении конфликтных ситуаций, чтобы ни у одного участника не осталось неприятного осадка [1].

По мнению Сюзаны Хитфилд, фасилитация обеспечивает [4]:

- скорость за счет фокусирования на первостепенных вопросах, преодоления сопротивления и непонимания, что способствует быстрому и эффективному продвижению в решении сложных бизнес-задач;
- осведомленность о текущих подходах и других возможностях решения поставленных задач, достигаемую благодаря эффективной коммуникации;
- творческий подход, способствующий преодолению сложных моментов в процессе обсуждения и генерации новых идей и практических решений;
- эффективность через правильно организованный процесс обсуждения, включение в работу всех участников сессии, создание действенных планов развития и осознание сотрудниками степени своей ответственности за реализацию принятых решений.

Таблица 2

Преимущества и недостатки фасилитации [10]

Преимущества	Недостатки
<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышает эффективность процесса группового принятия решений. 2. Создает, поддерживает климат в группе. 3. Обеспечивает обмен опытом между участниками. 4. Способствует персональному развитию участников. 5. Освобождает участников группы от ответственности за обсуждение или нейтралитет 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зависимость от объективности фасилитатора (если фасилитатор теряет объективность, группа может чувствовать себя манипулируемой им). 2. Зависимость от посредника (группы могут чрезмерно зависеть от посредника и не могут изучать навыки и стратегии, необходимые для принятия решений). 3. Зависимость от эффективности фасилитатора

Таким образом, для повышения конкурентоспособности компании необходима фасилитация, способствующая групповой работе, от которой участники получают удовольствие от работы. Данный процесс приводит к получению высококачественных результатов и разработки передовых продуктов. **Техники фасилитации.** Инструментов фасилитации много, но существует несколько базовых техник:

- Future Search («Поиск будущего»). Технология используется, когда различным заинтересованным подразделениям компании необходимы общая основа для сотрудничества и создание будущего всей организации.

- Work Out («Выход за рамки»). Метод используется для разработки инновационных способов взаимодействия, преодоления бюрократизации компании, усовершенствования бизнес-процессов и способности достигать результатов, необходимых компании.

- Brainstorming («Мозговой штурм»). Метод применяется, когда необходимо суммировать имеющуюся информацию и найти новые, свежие идеи.

- Polarization of opinion («Поляризация мнений»). Метод применяется, когда необходимо уменьшить/«вылить» негативное отношение к теме, которая будет обсуждаться дальше; необходимо определить пессимистичный и оптимистичный прогноз развития ситуации.

- Open Space («Открытое пространство»). Метод используется, когда большой группе сотрудников необходимо ответить на много частных вопросов или найти решения проблем в рамках одной темы. Шаги техники вытекают один из другого, как на схеме ниже:

1. Формулирование ключевого вопроса:

«Что мы хотим? Как улучшить? Как получить?»

2. Фокусировка на обсуждении:

«Что мы имеем сейчас».

3. Генерация идей:

«Каждый участник развивает идею другого участника».

4. Кластеризация идей:

«Идеи развиваются на группы. Каждой группе присваиваются названия».

5. Оценка идей:

«Конструктивность, эффективность, результативность идеи».

6. План действий по внедрению решения:

«Дорожная карта исполнения решения».

Литература

1. Фасилитация: техника управления коллективным разумом. URL: <http://strelka.com/ru> (дата обращения: 4.10.2018).

2. Павленко Н. Б. Фасилитация групповой работы как инструмент современного менеджера. URL: <https://vsetreningi.ru> (дата обращения: 4.10.2018).

3. Брэндон Кляйн. Что означает «фасилитация» на самом деле и почему это ключ к будущему / пер. с англ. URL: <https://www.fastcompany.com> (дата обращения: 4.10.2018).

4. Сюзана Хитфилд. Что такое фасилитация и ее польза для работодателей / пер. с англ. URL: <https://www.thebalancescareers.com> (дата обращения: 4.10.2018).

5. Шахматова О. Н. Педагогическая фасилитация: особенности формирования и развития. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 23.10.18).

6. Фасилитация для HR. URL: https://www.molga.ru/download/Facilitate_HR_Molga.pdf (дата обращения: 4.10.2018).

7. Принципы и правила фасилитации. URL: <http://donskih.ru> (дата обращения: 4.10.2018).

8. Профессиональная фасилитация в организациях. URL: <https://www.personalimage.ru> (дата обращения: 23.10.18).

9. Чуланова О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учеб. М. : ИНФРА-М. 2019. 492 с.

10. Мэри Герман. Фасилитатор / пер. с англ. URL: <https://www.referenceforbusiness.com> (дата обращения: 4.10.2018).

Тяглов С. Г., Парада Е. В., Бугаян С. А.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ СТАБИЛЬНОГО ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассматриваются особенности применения программно-целевого подхода в процессе формирования стратегии эколого-экономического развития региона. Актуальность статьи определяется тем, что в ходе обеспечения устойчивого социально-экономического развития региона необходимо обеспечить формирование процедур, способствующих эффективному принятию решений органами региональной власти.

Ключевые слова: эколого-экономическое развитие, устойчивое развитие региона, программно-целевые методы.

UDC 338.26

Tyaglov S. G., Parada E. V., Bugayan S. A.

MAIN PROBLEMS OF REGIONAL STRATEGY FORMATION OF STABLE ECOLOGICAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT

In article features of application of program and target approach in the course formation strategy of ekologo-economic region development are considered. The relevance of article is defined by the fact that during ensuring sustainable social and economic development of the region it is necessary to provide formation of the procedures promoting effective decision-making by bodies of the regional power.

Key words: ekologo-economic development, sustainable development of the region, program and target methods.

В условиях имеющихся противоречий между необходимостью повышения качества жизни жителей региона с помощью интенсивного использования природных ресурсов и необходимостью сохранения благоприятной экологической обстановки повышается необходимость разработки таких стратегий развития региона, которые бы учитывали как текущие, так и долгосрочные цели регионального развития. Использование адекватных моделей регионального развития позволит разрешить конфликт социальных, экономических и экологических интересов [1, с. 52].

Обеспечить устойчивое развитие можно с помощью использования возможностей, которые предоставляют программно-целевые инструменты управления. Формирование эколого-экономических систем требует полноценного использования программно-целевого метода, включающего методологию прогнозирования социально-экономического развития. Подобный комплекс инструментов является одним из основных при осуществлении региональной политики, направленной на сбалансированное развитие экологической и экономической систем.

В целях формирования устойчивого экономического развития региона необходимо применение специальной модели, которая позволит проанализировать количественные и качественные индикаторы государственного регулирования. Применение подобной модели позволит выявить факторы, оказывающие наибольшее влияние на изменение социально-экономических параметров и разработать эффективную региональную стратегию, направленную на рост демографических и экологических показателей, улучшение качества жизни населения, повышение эффективности управления отраслями и социальными институтами.

Пытаясь объяснить взаимодействие трех компонентов, определяющих устойчивое развитие региона – общества, экономики и окружающей среды – учеными были созданы различные укрупненные модели «устойчивого развития».

Базовой моделью, которая чаще всего используется в исследованиях, связанных с устойчивым региональным развитием, является трехфакторная модель устойчивого развития, в основе которой заложены цели роста экономики, защиты окружающей среды и обеспечение равенства. На рис. 1 представлен графический вид данной модели, который позволяет проанализировать различные сочетания экономической, социальной и экологической сфер и сделать вывод о том, что устойчивое развитие возможно лишь в случае равномерного развития каждой из данных областей.



Рис. 1 Трехфакторная модель устойчивого развития

Преимущества, которые дает программно-целевой метод в ходе управления эколого-экономическим региональным развитием, отражены в таблице, в которой также приведены примеры того, какой эффект дает применение данного метода при реализации мероприятий по эколого-экономическому развитию в Ростовской области.

Таблица

Особенности применения программно-целевого метода при формировании региональных стратегий эколого-экономического развития региона

Преимущества метода	Особенности применения	Практика использования на уровне Ростовской области
Индикативный характер программ	Сроки реализации программы зависят от обеспеченности необходимыми материальными и финансовыми ресурсами	Индикативное планирование применялось при разработке Государственной программы Ростовской области «Охрана окружающей среды и рациональное природопользование» от 15.10.2018 № 638 [2]. В рамках данного законодательного документа обозначены подпрограммы, для каждой из которых обозначены целевые индикаторы подпрограммы (индикаторы), а также утверждены плановые показатели до 2030 года в разрезе каждого из 50 индикаторов
Системный характер основных целей и задач программы	Дает возможность комплексного решения сложных проблем развития экономики природопользования	Целью реализации Государственной программы РО является повышение защищенности окружающей среды от антропогенного воздействия для обеспечения безопасности жизнедеятельности человека, рациональное использование и охрана природных ресурсов

Преимущества метода	Особенности применения	Практика использования на уровне Ростовской области
Непротиворечивость нормативной базы	Наблюдается единство методологических и методических подходов к решению различных проблем развития регионов, связанный с экологической политикой	<p>Приоритетные задачи развития региона на среднесрочную и долгосрочную перспективу в сфере экологии, направленные на снижение антропогенной нагрузки на окружающую среду, зафиксированные в Государственной программе Ростовской области «Охрана окружающей среды и рациональное природопользование» согласуются с задачами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Национального проекта «Экология» (приведены в приложении № 4.1 к государственной программе). 2. Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 3. Стратегии экологической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 19.04.2017 № 176. 4. Стратегии сохранения окружающей среды и природных ресурсов Ростовской области на период до 2020 года, утвержденной постановлением Правительства Ростовской области от 05.02.2013 № 48. 5. Государственной программы Российской Федерации «Охрана окружающей среды» на 2012–2020 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 326. 6. Основ государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденными Президентом Российской Федерации 30 апреля 2012 г. 7. Регионального проекта «Формирование комплексной системы обращения с твердыми коммунальными отходами», утвержденным Губернатором Ростовской области 13 декабря 2018 г. 8. Регионального проекта «Снижение негативного воздействия на окружающую среду путем ликвидации наиболее опасных объектов накопленного вреда окружающей среде и несанкционированных свалок в границах городов», утвержденным Губернатором Ростовской области 13 декабря 2018 г. и задачами других федеральных и региональных программ/проектов экологического развития РФ и ее регионов
Концентрация ресурсов	Возможно обеспечить концентрацию ограниченных материальных и финансовых ресурсов для решения принципиальных вопросов социально-эколого-экономического развития региона	В рамках государственной программы Ростовской области «Охрана окружающей среды и рациональное природопользование» от 15.10.2018 № 638 дается подробная характеристика финансовых ресурсов, привлекаемых для финансирования экологических мероприятий по годам, а также отдельным пунктом выделены расходы областного бюджета на реализацию Государственной программы в разрезе основных мероприятий по годам реализации
Эффект мультипликатора	При целевом использовании ограниченных бюджетных ресурсов и привлечении масштабного финансирования от частных инвесторов	Развитие ветровой энергетики в Ростовской области. Эффект мультипликатора обеспечивается за счет активного вхождения иностранных инвесторов в отрасль ветровой энергетики и сопутствующим развитием отрасли машиностроения, производящей комплектующие для ветряных станций

Преимущества метода	Особенности применения	Практика использования на уровне Ростовской области
Сочетание различных методов управления эколого-экономическим развитием региона для достижения большего эффекта	Программно-целевой метод успешно используется совместно с методами регионального прогнозирования и индикативного планирования	Данные методы были использованы при формировании: - сведений о показателях государственной программы Ростовской области «Охрана окружающей среды и рациональное природопользование», ее подпрограмм и планировании их значений по годам до 2030 года; - планирований расходов областного бюджета на реализацию государственной программы; - планирований расходов на реализацию государственной программы из внебюджетных источников финансирования
Общественный контроль	Существует возможность организации общественного контроля при формировании целей и задач программного развития	Институт общественного контроля в сфере охраны окружающей среды в Ростовской области внедрен с июля 2018 года. Общественными инспекторами на данный момент являются 48 граждан. Основной функционал общественного инспектора – фиксирование выявленных нарушений природоохранного законодательства и направление материалов для принятия мер в соответствующие органы власти

Обратим внимание на некоторое методическое противоречие, существующее в основном документе, регулирующем эколого-экономическое развитие Ростовской области: несмотря на то, что государственная программа Ростовской области «Охрана окружающей среды и рациональное природопользование» содержит достаточно большое количество подпрограмм (шесть), а также тесно связана с рядом федеральных и региональных проектов и программ, в тексте документа указано, что программно-целевые инструменты отсутствуют.

Эффективная разработка региональных стратегий эколого-экономического развития предполагает анализ текущей ситуации в регионе, основанный на выявлении основных проблем в указанной сфере, а также ключевых трендов.

В отличие от экономических технико-технологических проблем, экологические проблемы имеют региональную специфику, которая определяется основными параметрами использования природно-ресурсного потенциала региона, поэтому взаимосвязь экономического и экологического компонента региона рассматривается в рамках эколого-экономической системы открытого типа [3, с. 110].

На региональном уровне все стратегические планы должны соответствовать программам устойчивого развития региона, которые в качестве основной цели содержат требование о достижении необходимого уровня экологической безопасности. Для обеспечения методического соответствия между разноуровневыми и межотраслевыми программно-целевыми документами представляется необходимым законодательное закрепление в официальных документах термина «уровень эколого-экономического развития», который поможет характеризовать переход экономической и экологической системы региона из одного состояния в качественно другое, а также будет способствовать более тесному взаимодействию этих двух сфер устойчивого развития региона.

Также в целях формирования региональных стратегий стабильного эколого-экономического развития необходима разработка модели процесса разработки решений в эколого-экономической системе региона, направленной на формирование подходов к созданию программно-целевых инструментов на основе единой методологии принятия стратегических решений [4, с. 86]. Учет экологической компоненты на начальных этапах разработки стратегии будут способствовать решению экологических проблем с учетом экономических интересов региона. Использование программно-целевого подхода предполагает концентрацию средств и усилий на реализации минимального приоритетного числа программ, что требует осуществлять их ранжирование.

Оценивать эффективность разработанной региональной стратегии стабильного эколого-экономического развития необходимо с помощью установленных критериев оценки эколого-

экономического состояния региона, которые позволяют определить область нормируемых оценок эколого-экономического состояния региона, достижение которых позволяет сбалансированно развиваться всем компонентам трехфакторной модели устойчивости региона [5, с. 164].

В качестве эколого-экономических критериев для программно-целевых документов, регулирующих воздействие на окружающую среду, является эффективным учет не нанесенного, а предотвращенного ущерба, что может быть измерено с помощью таких показателей, как:

- изменение структуры платежей со стороны предприятий-загрязнителей;
- возрастание затрат на эксплуатацию экологически опасного оборудования и техники;
- рост компенсационных выплат населения, связанный с воздействием загрязняющих веществ;
- рост затрат предприятий на внедрение наилучших доступных технологий;
- снижение объемов выбросов и сбросов в атмосферный воздух, воду, почву;
- снижение уровня образования отходов и увеличение доли отходов, направляемых на вторичную переработку;
- снижение количества заболеваний, связанных с неблагоприятной экологической обстановкой;
- увеличение продолжительности жизни в регионе;
- рост доли экологического туризма в регион.

Учет данных индикаторов в блоке диагностики эколого-экономического состояния является основой получения корректных прогнозных оценок уровня эколого-экономического состояния региона и способствует разработке превентивных документов регулирования экологической ситуации в регионе.

На рис. 2 приведена схема разработки стратегии устойчивого эколого-экономического развития региона, включающая в себя 3 основных этапа и предполагающая взаимосвязь экономического, инвестиционного, социального и экологического компонентов.

Разработанная схема управления эколого-экономическим развитием региона базируется на необходимости реализации экологически обеспеченного варианта устойчивого развития региона, учитывает потребность общества в грамотном природопользовании, а также создает условия для разработки региональной стратегии сбалансированного эколого-экономического развития.

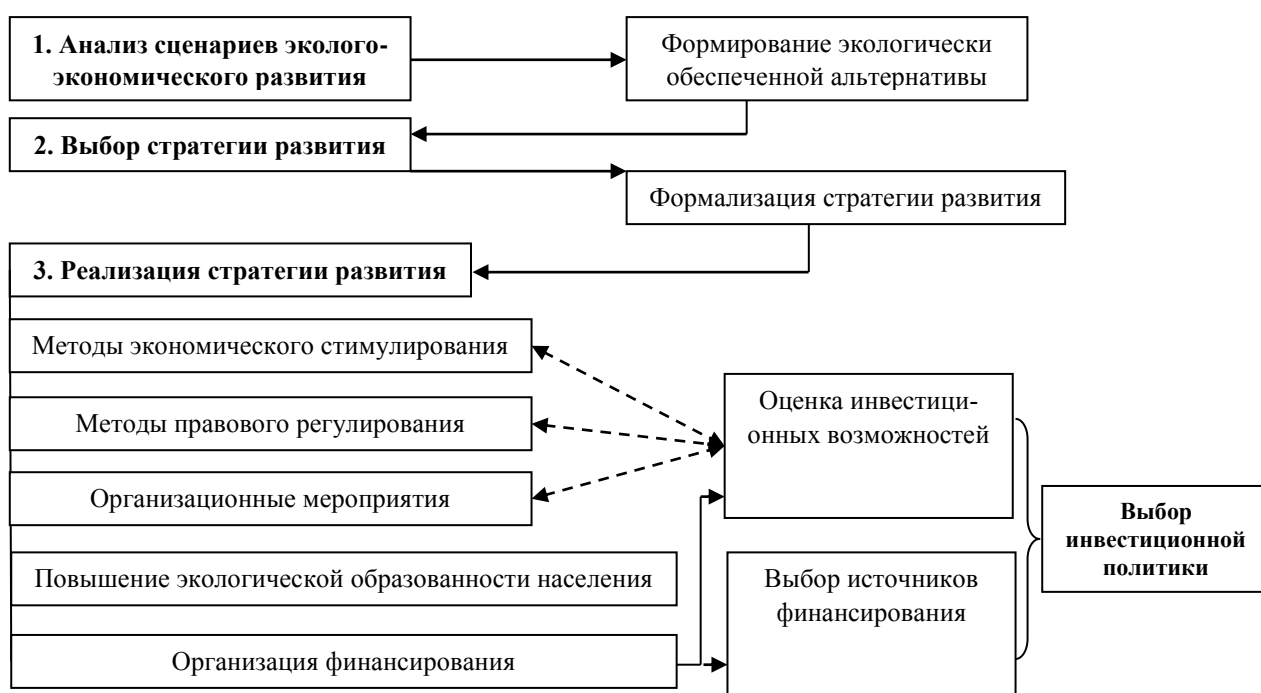


Рис. 2 Концептуальная схема формирования стратегии устойчивого эколого-экономического развития региона

Отметим, что целесообразность применения программно-целевого метода управления при управлении эколого-экономическими системами региона в условиях трансформации видения экологической политики государства, очевидна: использование данного метода дает возможность скоординировать действия различных органов власти, обеспечить более эффективное взаимодействие региональных властей с местным бизнес-сообществом, привлечь широкий спектр дополнительных финансовых и материальных ресурсов для финансирования природоохранных мероприятий, задать правильные цели, способствующие эффективному управлению природопользованием.

Литература

1. Наумова Е. М. Управление социально-экономическим развитием территории с экологическими ограничениями: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Иркутск, 2008. 238 с.
2. Охрана окружающей среды и рациональное природопользование : об утверждении государственной программы Ростовской области от 15.10.2018 № 638 (с изменениями на 17 мая 2019 года).
4. Михеева А. С. Методология программно-целевого управления эколого-экономическими системами в регионах с экологическими ограничениями : дис. на соискание степени д-ра экон. наук. Улан-Удэ, 2008
5. Стратегия эколого-экономического развития региона = Strategy of environmental and economic development of the region : аналит. обзор / А. К. Тулохонов, Б. Л. Раднаев, Б. О. Гомбоев, А. С. Михеева [и др.] ; Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук, Байкальский ин-т природопользования. Новосибирск : ГПНТБ СО РАН, 2007. 208 с.
6. Белик И. С. Теоретико-методологические основы управления эколого-экономическим развитием региона : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. Екатеринбург, 2009. 358 с.

Чуланова О. Л.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК АКТУАЛЬНЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНД В HR

В статье рассмотрены возможности искусственного интеллекта, тренды применения искусственного интеллекта, применение искусственного интеллекта в HR. Представлены тренды расширения применения искусственного интеллекта в бизнесе в Европе (Google, IBM, Facebook, Accenture, BCG, Deloitte и др.) и продвижение систем искусственного интеллекта в Великобритании и США. Рассмотрен и российский опыт. Сделан акцент на том, что в России особое внимание уделяется вопросам безопасности развития систем искусственного интеллекта.

Ключевые слова: искусственный интеллект, российский и зарубежный опыт применения искусственного интеллекта, искусственный интеллект в HR, риски применения искусственного интеллекта.

UDC 331.5.024.52

Chulanova O. L.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AS A CURRENT TECHNOLOGICAL TREND IN HR

The article discusses the capabilities of artificial intelligence, trends in the use of artificial intelligence, the use of artificial intelligence in HR. Presents trends in expanding the use of artificial intelligence in business in Europe (Google, IBM, Facebook, Accenture, BCG, Deloitte, etc.) and the promotion of artificial intelligence systems in the UK and the USA. Considered and Russian experience. The emphasis is placed on the fact that in Russia special attention is paid to the security issues of the development of artificial intelligence systems.

Key words: artificial intelligence, Russian and foreign experience in the use of artificial intelligence, artificial intelligence in HR, the risks of using artificial intelligence.

Одной из характерных черт двадцать первого века по праву можно считать стремительное развитие техники и технологий, цифровизацию пространства. Передовые компании и государственные структуры не только в России, но и за рубежом в стремлении к инновационному развитию вкладывают миллиарды в развитие искусственного интеллекта.

Искусственный интеллект, наряду с обработкой больших объемов данных, робототехникой и биотехнологиями, информационной безопасностью, интернетом вещей и промышленным интернетом признан основным направлением развития российских информационных и коммуникационных технологий в «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг.»¹.

Все эти технологии, а искусственный интеллект в первую очередь, признаны «подрывными» в профессиональной литературе, т. е. такими, внедрение которых влечет изменение бизнес-модели, если дело касается человеческой деятельности и технической модели функционирования объекта, который перестраивается на автономный автоматический режим работы.

В настоящее время во всем мире формируются достаточно четкие тренды применения искусственного интеллекта. Например, виден тренд расширения применения искусственного

¹ Указ Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 года № 203 « О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг.»

интеллекта в бизнесе в Европе, есть также данные об активном участии глобальных технологических компаний (Google, IBM, Facebook, Accenture, BCG, Deloitte и др.), в продвижении систем искусственного интеллекта в Великобритании и США [1].

В отчете Gartner о десяти самых актуальных технологических трендах 2017 года искусственному интеллекту было отведено целых три пункта. Аналитики заявляют, что машинное обучение достигло той точки, после которой оно будет дополнять любой сервис, вещь или приложение. В 2020 году конкурентная борьба между вендорами будет происходить на рынке систем, которые не просто исполняют код, но способны обучаться, адаптироваться и действовать автономно. Первый из десяти трендов – «продвинутое» машинное обучение, которое включает в себя нейронные сети, deep learning (глубинное обучение) и обработку естественного языка (NLP, natural-language processing).

Эксперты отмечают, что такие технологии, к примеру, могут использоваться в банковском бизнесе для моделирования транзакций в реальном времени и предиктивного анализа, что позволяет выявить признаки фрода и мошеннических операций мгновенно. Передовые компании видят, что искусственный интеллект может напрямую влиять на прибыль и помогать сократить потери [2].

Все более распространяющееся внедрение технологий на основе искусственного интеллекта – от чат-ботов до автономных роботов-автомобилей – трансформирует индустрию и общество, неся с собой такие выгоды, как повышение эффективности, появление новых продуктов и уменьшение количества повторяющихся задач. Ожидается, что к 2035 году технологии на основе искусственного интеллекта увеличат производительность корпораций в 16 отраслях в 12 странах в среднем на 38 % [3].

Увеличение новых технологических возможностей во всех областях вызвано возросшей силой «компьютерного интеллекта». Подсчитано, что мощность компьютеров в период с 1975 по 2015 гг. ежегодно увеличивалась примерно вдвое. В 2019 году ожидается взрыв в области искусственного интеллекта, поскольку суперкомпьютер выполняет новые задачи гораздо быстрее и точнее человека. Процессы продолжают автоматизироваться, роботов будет все больше и они станут еще умнее [4].

Будет ли искусственный интеллект незаменимым помощником человечества или приведет «к концу эры Homo sapiens» не известно, но что точно ясно – возможности применения искусственного интеллекта в HR огромны. Но при этом существует и ряд проблем. Уже сегодня с помощью программ на основе искусственного интеллекта рекрутеры осуществляют подборку кандидатов по предварительно заданным параметрам (требованиям к должности), руководители анализируют уровень удовлетворенности работой сотрудников на основе их переписки по электронной почте, имея возможность выявления лиц, которые с большой вероятностью могут покинуть компанию. Кроме того, растет спрос на системы, отслеживающие передвижение сотрудников по офису [5, 6].

По данным ТАСС, объем финансирования проектов по развитию цифровых технологий в России в 2019 году составит более 20 млрд рублей – в эту сумму входят как средства из бюджета, так и из внебюджетных источников [7].

В России особое внимание уделяется вопросам безопасности развития систем искусственного интеллекта, например, изучаются проблемы возможных рисков и появления своеобразных ловушек на пути развития систем искусственного интеллекта в двадцать первом веке, предлагаются подходы и методы их преодоления [8].

Искусственный интеллект в управлении персоналом – это нечто уникальное и пока очень дорогостоящее. В. Смирнов отмечает, что рекрутер может составить описание вакансии, а программа соберет и проанализирует множество данных из разных источников и предложит ему кандидатов, обладающих оптимальным набором качеств [9].

Таким образом, мы понимаем, что искусственный интеллект создается для замены человеческого труда, тем самым вытесняя человека из трудового общества. Для повышения эффективности, производительности труда, для качественного подбора и отбора персонала – это только малая часть, где искусственный интеллект может не только сравниться с челове-

ческим разумом, но и превзойти его. Уже сейчас мы можем прогнозировать, чего мы сможем ожидать в нашем будущем. И самый популярный вопрос: каким образом отразится это новшество на количестве безработных [10].

Тем не менее, по ряду причин искусственный интеллект несет с собой не только выгоду, но и далеко идущие последствия для экономики, политики, мобильности, здравоохранения, безопасности и охраны окружающей среды. Он внесет сумятицу на рынок труда, изменив природу давно устоявшихся ролей, и может быть использован для влияния на политическое мышление и мнения. Риски и преимущества проявятся в краткосрочной или долгосрочной перспективе, в зависимости от того, сколько времени потребуется для внедрения технологий на основе «сильного» искусственного интеллекта в реальном мире. Темпы их принятия зависят от уровня инвестиций в научно-исследовательскую работу в каждой из областей применения. Для компаний потенциальные угрозы могут легко уравновесить колоссальные преимущества столь революционных технологий. Согласно исследованию «Барометр рисков Allianz» 2018 года, влияние искусственного интеллекта и других новых технологий уже сейчас оценивается как седьмой самый главный риск для бизнеса и стоит в рейтинге выше, чем политические риски и изменения климата [10].

Потребуется стратегии активного управления рисками, чтобы максимизировать чистые преимущества полного внедрения искусственного интеллекта в общество. Чтобы противодействовать долгосрочным рискам, связанным с внедрением продвинутых технологий на основе искусственного интеллекта, необходимо сконцентрироваться на пяти проблемных областях: доступность программного обеспечения, безопасность, подконтрольность, ответственность и этика. При принятии мер в каждой из этих областей ответственное развитие и внедрение искусственного интеллекта наносят меньший вред обществу.

Развитие технологий искусственного интеллекта, можно ожидать в областях обучения и развития, управления и лидерства. Велики и возможности искусственного интеллекта в сфере предотвращения мошенничества, командой Talent Management было установлено, что сотрудники, которые совершают преступления (воровство) являются «заразными» для своих коллег (перенимание вредных привычек). Искусственный интеллект способен выявлять зоны риска и передавать информацию HR – специалисту. В области благосостояния и вовлеченности искусственный интеллект способен определять поведение, способствующее низкой эффективности. Новое поколение инструментов для опросов может выявлять модели стресса и плохого поведения. В случае самообслуживания сотрудников и управления кандидатами новые виды интеллектуальных чатов могут сделать взаимодействия разумными и легкими [11, 12].

При наличии широкого спектра алгоритмов, средств роботизированного обучения, растущих ожиданий от применения искусственного интеллекта важно понимать, что существует ряд рисков. При разработке программ следует учитывать, что искусственный интеллект работает на основе «настроек» предыдущих событий, ему необходимы «тренировочные» данные. Таким образом, системы могут закреплять ошибки и предвзятость. Поэтому «настройки» искусственного интеллекта должны быть максимально прозрачны, чтобы мы могли понимать, что алгоритм совершает «правильные» действия. Также существует риск незащищенности данных и непреднамеренного неправильного использования. Например, используя общие шаблоны поведения людей программа передала сведения HR-специалисту о возможном скором увольнении того или иного сотрудника, в ответ на полученную информацию есть риск непредвиденной реакции HR и создания неправильного поведения. Важно научиться правильно понимать поведенческую экономику и осознавать, что на сегодняшний день любая программа искусственного интеллекта это инструмент для успешной работы, а не самостоятельная система принятия решений [11].

Если нынешние тенденции в области производительности и коммерциализации сохраняются, мы можем ожидать, что применение цифровых технологий расширится, а распространение будет расти [13, 14]. Чрезвычайно важное значение приобретает формирование компетенций конкурентоспособного персонала в цифровой экономике [15], позволяющее мобильно реагировать на изменения требований и трендов со стороны рынка труда в условиях цифровой экономики и внедрения искусственного интеллекта [16].

Литература

1. Соколов И. А., Дрожжинов В. И., Райков А. Н., Куприяновский В. П., Намиот Д. Е, Сухомлин В. А. Искусственный интеллект как стратегический инструмент экономического развития страны и совершенствования ее государственного управления // *International Journal of Open information Technologies*. 2017. Т. 5. № 10. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 15.04.2019).
2. Рагимова С. Искусственный интеллект в менеджменте. URL: <http://hrm.ru> (дата обращения 22.06.2019).
3. Взлет искусственного интеллекта. URL: <https://allianz.ru/ru/stuff/%D0%92%D0%B7%D0%BB%D0%B5%D1%82%20%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%83%D1%81%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B0.pdf> (дата обращения 16.05.2019).
4. Технологии в 2019: 10 главных трендов. URL: <http://www.interior.ru> (дата обращения 15.04.2019).
5. Искусственный интеллект меняет сферу управления персоналом / пер. Н. Беличенко, 21.03.2017 // *Ведомости*. URL: <https://www.vedomosti.ru> (дата обращения 14.04.2019).
6. Окашин Р. Искусственный интеллект становится новым боссом в офисе // *Хайтек*, 14.03.2017. URL: <https://hightech.fm> (дата обращения 15.04.2019).
7. ТАСС. Инвестиции в развитие сквозных цифровых технологий в РФ в 2019 году превысят 20 млрд руб. 31 янв.2019. URL: <https://tass.ru> (дата обращения 15.04.2019).
8. Райков А. Н. Ловушки для искусственного интеллекта // *Экономические стратегии*. 2016. № 6.
9. Смирнов В. Искусственный интеллект меняет сферу управления персоналом // *Ежедневная деловая газета*. 2017. URL: <https://www.vedomosti.ru> (дата обращения: 25.05.2019).
10. Клековкин Н. Восстание машин. Какие риски искусственный интеллект создает для экономики. URL: <https://www.forbes.ru> (дата обращения 17.04.2019).
11. Искусственный интеллект в HR // *HR-портал, сообщество и публикации*. URL: <https://hr-portal.ru> (дата обращения 15.04.2019).
12. Проект Talent Management. URL: <https://www.talent-management.com.ua> (дата обращения 15.04.2019).
13. Чуланова О. Л., Фомина Е. В. Применение игровых технологий и искусственного интеллекта в обучении производственного персонала на предприятиях энергокомплекса // *Вестн. Евразийской науки*. 2019. № 1. URL: <https://esj.today/PDF/54ECVN119.pdf> (доступ свободный).
14. Чуланова О. Л., Фомина Е. В. Реализация проекта обучения производственного персонала на предприятиях энергокомплекса с применением teacher-симулятора // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2019. №. 2. С. 41–48. URL: <https://doi.org>.
15. Чуланова О. Л. Компетенции персонала в цифровой экономике: операционализация soft skills персонала организации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being // *Вестн. Евразийской науки*, 2019. № 2. URL: <https://esj.today/PDF/22ECVN219.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
16. Чуланова О. Л., Вызовы и тренды на рынке труда: синергия цифровизации и Soft Skills // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. М. : ИНФРА-М. 2018. Т. 7. №. 3. С. 66–72. URL: <https://elib.surgu.ru>

Ширинкина Е. В.

ИЗМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В ПАРАДИГМЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В статье проанализированы показатели развития цифровой экономики, определены качественные изменения в управлении предприятиями в парадигме цифровизации. Актуальность данного исследования обусловлена тем, что данные процессы уже несколько десятилетий находятся в фокусе теоретических и практических исследований. Данное исследование позволяет пересмотреть роль человеческих ресурсов в деятельности предприятия. Автором отмечается, что в парадигме цифровизации бизнес-процессов отраслей промышленности на первый план выходит идея о существовании неосязаемых активов, как особой форме проявления человеческого капитала. Основные положения и выводы могут быть использованы предприятиями для формирования стратегии управления человеческим капиталом в направлении повышения уровня цифровизации.

Ключевые слова: человеческий капитал, цифровая экономика, бизнес-процессы, цифровизация, промышленность.

UDC 336.1

Shirinkina E. V.

CHANGES IN THE MANAGEMENT OF ENTERPRISES IN THE PARADIGM OF DIGITALIZATION

The article analyzes the indicators of the development of the digital economy, identifies qualitative changes in the management of enterprises in the digitalization paradigm. The relevance of this study is due to the fact that these processes have been the focus of theoretical and practical research for several decades. This study allows to review the role of human resources in the activities of the enterprise. The author notes that in the paradigm of digitalization of business processes of industries, the idea of the existence of intangible assets, as a special form of the manifestation of human capital, comes to the fore. The key points and conclusions can be used by enterprises to form a strategy for managing human capital in the direction of increasing the level of digitalization.

Key words: human capital, digital economy, business processes, digitalization, industry.

Кардинальные изменения в сфере управления предприятиями, происходящие под влиянием цифровой экономики, уже несколько десятилетий находятся в фокусе теоретических и практических исследований. Эти изменения обусловили формирование новой экономической парадигмы в последние десятилетия [1, 2, 3, 13, 14, 18]. Указанная смена парадигмы привела к дальнейшему пересмотру роли человеческих ресурсов в деятельности предприятия. На первый план выходит идея о существовании неосязаемых активов как особой форме проявления человеческого капитала, а затем и интеллектуального капитала предприятия [4, с. 169; 9, с.51].

Этот процесс является беспрецедентным по своему значению и масштабам проектом, который влияет на жизнь страны и каждого конкретного человека, поскольку именно цифровая экономика является основой для развития многих отраслей промышленности, и, в свою очередь, в условиях глобальной конкуренции является вопросом национальной безопасности и независимости. Цифровизация модернизирует условия труда и трансформирует комплекс управленческих задач.

В парадигме цифровизации лидерство будет принадлежать предприятиям, которые развивают искусственную интеллектуализацию, который в будущем может превзойти человеческий разум, вместе с тем, на нем базирующейся. Таким образом, человеческий капитал является важным фактором развития организаций, поскольку именно он аккумулирует необходимые для этого долговременные конкурентные преимущества, так называемые отличительные компетенции, высокие адаптивные качества, позволяющие приспособиваться в чрезвычайно изменчивой рыночной конъюнктуре [7]. Владение цифровыми активами создает конкурентное преимущество предприятий. В ближайшем будущем от уровня цифровизации будет зависеть конкурентоспособность предприятий, поэтому, понимая это, ведущие игроки активизируют внедрение цифровых технологий в самых различных отраслях промышленности. В нефтегазовой отрасли промышленности цифровизация бизнес-процессов дает возможность моделировать месторождения, повышать эффективность ремонтных работ и процесса бурения, снижать энергозатраты и вести наблюдение за удаленными месторождениями с помощью дронов. Предприятия других отраслей промышленности активно осуществляют инвестиции для создания центров обработки данных и сведений о бизнес-операциях и клиентах, что повышает эффективность отдачи человеческого капитала, и, как следствие, оптимизируются издержки и увеличивается прибыльность существующих активов, как материальных, так и нематериальных и интеллектуальных, в том числе и человеческого капитала.

Высокий уровень цифровизации в современном мире является синонимом конкурентоспособности и перспективности, как компаний и отраслей, так и национальных экономик в целом. В настоящее время для оценки цифровизации служит показатель – коэффициент цифровизации (DQ) – «Digital Quotient», который содержит четыре субиндекса: стратегию, цифровую культуру, компетенции и организационную модель (рис. 1).

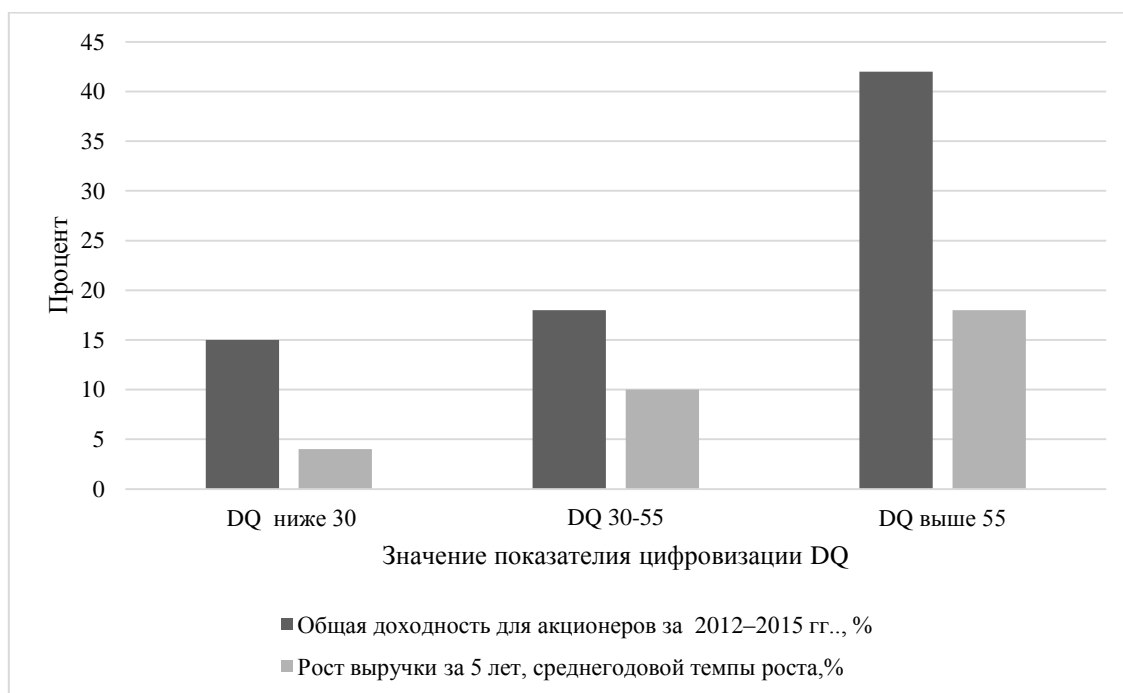


Рис. 1. Взаимосвязь показателей деятельности компаний и уровня цифровизации [17]

Рисунок 1 показывает, что те предприятия, которые активно внедряют цифровые технологии, демонстрируют более высокие финансовые результаты доходности и выручки.

Уровень цифровизации российских промышленных предприятий пока отстает от лидирующих стран, так, в частном секторе зачастую не используются преимущества активного освоения цифровых инноваций в потребительской среде. Российскими компаниями слабо инвестируется в такие объекты цифровизации, как цифровые технологии и, как следствие,

создание новых продуктов и услуг на их основе. По объему инвестиций в цифровизацию частными компаниями данный показатель достигает 2,2 % от ВВП. Для сравнения в США он составляет 5 %; в европейских странах – 3,9 %; в Бразилии – 3,6 %. Очевидно, что конкурентоспособность российских компаний низка и на международном уровне, и внутригосударственном. Так, на международном уровне низок объем высокотехнологичного экспорта, внутригосударственном – происходит вытеснение российских компаний иностранными в таких сегментах, как электронная торговля, социальные сети, поисковые системы.

По уровню цифровизации наибольшее отставание от стран ЕС для России наблюдается в отраслях: добывающей, обрабатывающей промышленности и транспорте (рис. 2).

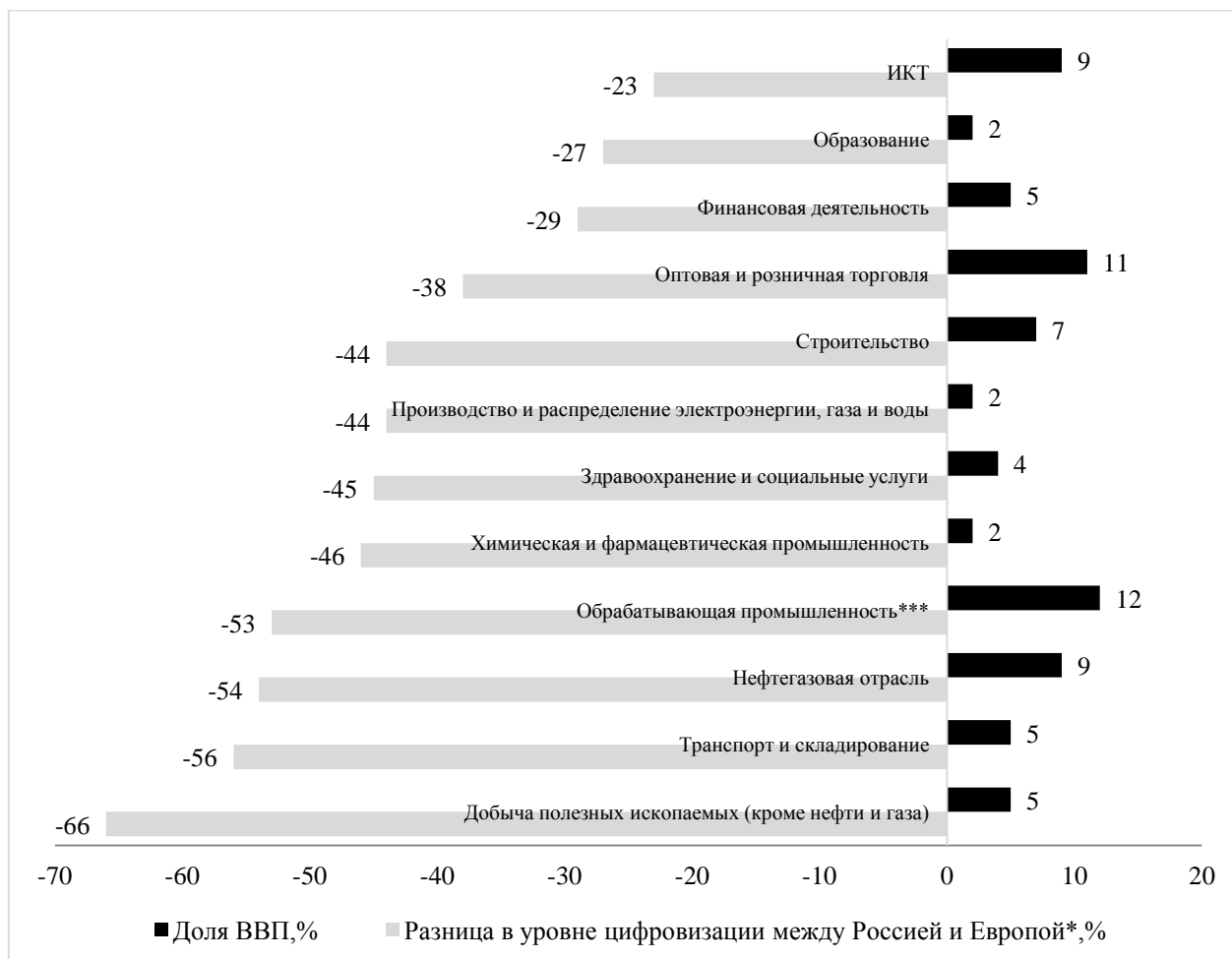


Рис. 2. Разница в уровне цифровизации между Россией и Европой [15]:

* Великобритания, Германия, Голландия, Италия, Франция, Швеция.

** Только по перечисленным отраслям. *** За исключением химической и фармацевтической промышленности, производства нефтепродуктов, телевизионной аппаратуры и офисного оборудования

Причиной такого отставания по уровню цифровизации является и недостаточное инвестирование российских компаний и правительства в цифровые технологии. Однако необходимо отметить отрасли, которые близки по уровню цифровизации к мировому уровню, такие как отрасли ИКТ, образования, финансов, в остальных же ключевых отраслях Россия пока отстает от стран-лидеров.

На сегодняшний день искусственная интеллектуализация является важнейшей областью исследования. Искусственный интеллект внедряется в отраслях, требующих сложные технологические разработки, включая все отрасли от ЖКХ и нефтегазового комплекса и оборонной промышленности. Сегодня это является стратегическим вопросом и для страны, и экономики в целом.

Эффективность использования ИКТ по отраслям промышленности представлена на рис. 3.

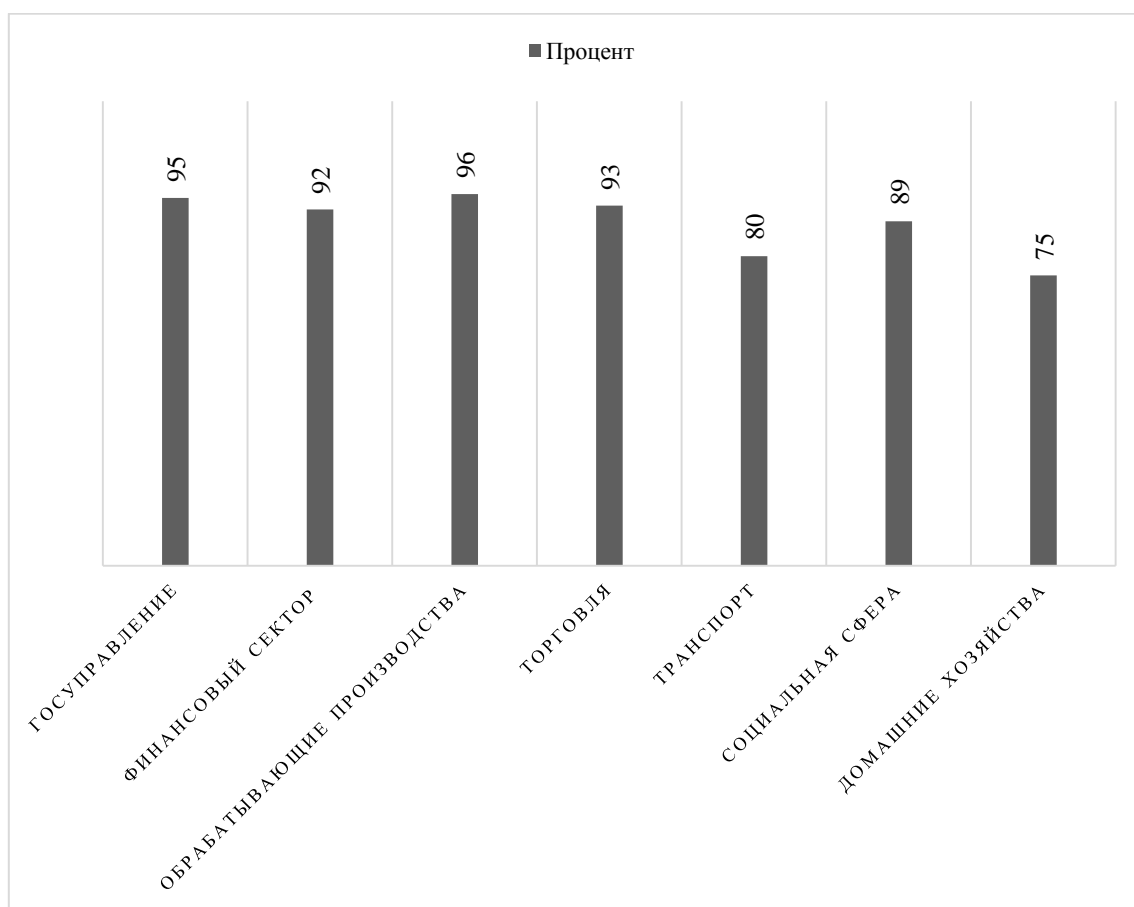


Рис. 3. Эффективность использования ИКТ по отраслям промышленности [8, с. 18]

На протяжении последних лет происходит диверсификация экономики страны и переход на цифровую траекторию развития, фундаментальными предпосылками которого являются господство глобальных технологических, демографических и геополитических трендов, подрывающих существующий процесс разделения труда и формирующих господство искусственной интеллектуализации на рынке труда [11, 15]. Существенная роль на этом рынке отводится работникам, способных работать в условиях неопределенности и выполнять сложные аналитические задачи и обладающими ключевыми универсальными компетенциями, без освоения которых невозможно прийти к эффективной цифровой экономике, такими как: умения критического мышления; эффективной работы в команде; взаимодействие с другими людьми; быстрая адаптация к изменениям; умения работать с огромными массивами данных.

Очевидно, что спрос на такой высококачественный капитал со стороны предприятий обусловлен не только тем, что развитие российской экономики в ближайшее время связано с перспективой цифровизации, модой и существующими трендами, а тем, что это неожиданно хорошо ложится на существующие традиции, проявляющиеся в креативных разработках, в производстве уникальных, малосерийных и нестандартных продуктов. Под цифровой экономикой и понимается экономика индивидуализированного и кастомизированного продукта, производимого небольшой группой. Для этого необходимо много качественного человеческого капитала, а не денежного.

Существующий спрос на высококачественный человеческий капитал в области цифровых технологий не удовлетворяется благодаря существующей традиционной системе школьной и вузовской подготовки [5, с. 20; 6, с. 39; 10, с. 144]. Российская система образования существенно отстает от стран – цифровых лидеров, что создает риски нехватки цифро-

вых кадров в будущем. Несмотря на тот факт, что количество российских учебных заведений в списке 980 лучших вузов мира, по версии Times Higher Education, за последний год удвоилось и достигло 24, по общему количеству учреждений в этом списке Россия существенно уступает таким цифровым лидерам, как США (148) и Великобритания (91), а также таким «догоняющим» странам, как Китай (52) и Бразилия (27). При этом ни один российский вуз не входит в список 100 лучших, тогда как Китай в нем представлен пятью вузами.

В парадигме цифровизации, чтобы не остаться аутсайдерами четвертой промышленной революции, необходимо существенно увеличивать количество высококвалифицированных специалистов с навыками использования цифровых технологий, и скорость этих изменений ставит новые задачи в системе российского образования. Ключевым аспектом эффективности российской системы образования является адекватность будущим запросам, поэтому необходимо выстраивать новые ориентиры в процессе развития и формирования человеческого капитала в триаде всех участников данного процесса: системы высшего образования, бизнес-сообщества и государства.

Литература

1. Абакумова И. В., Антонова, Е. К., Байгулов Р. М. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний / под ред. Р. М. Байгулова. Самара : Офорт. 2016. С. 538.
2. Абашева О. Ю., Бабина Е. Н., Бондаренко Г. В. и др. Прикладные, поисковые и фундаментальные социально-экономические исследования: интеграция науки и практики / под ред. Р. М. Байгулова. Самара : Поволжская научная корпорация. 2018. С. 244.
3. Байгулов Р. М., Беляева С. В., Голубева Г. Ф. и др. Результаты социально-экономических и междисциплинарных научных исследований XXI века / под ред. Р. М. Байгулова, О. А. Подкопаева. Самара : Офорт. 2016. 434 с.
4. Кауфман Н. Ю., Ширинкина Е. В. Особенности формирования управленческих инноваций в условиях развития человеческого // Фундаментальные исследования. 2017. № 1. С. 169–172.
5. Кауфман Н. Ю. Влияние инноваций на рынок труда в условиях конкурентоспособности человеческого капитала // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 2. № 6. С. 98–104.
6. Кауфман Н. Ю. Эффективность материального стимулирования персонала в период инновационного развития организации // Экономика и управление: проблемы, решения : науч.-практич. журнал. 2019. № 1. Т. 5 (85). С. 59–63.
7. Кауфман Н. Ю. Причины и пути решения неформальной занятости в России // Тенденции развития науки и образования. 2018. № 44-2. С. 53–56.
8. Кауфман Н. Ю. Трансформация управления знаниями в условиях развития цифровой экономики // Креативная экономика. 2018. Т. 12. № 3. С. 225–228.
9. Кауфман Н. Ю. Роль человеческого капитала в современных организациях // Северный регион: наука, образование, культура. 2014. № 2 (30). С. 22–26.
10. Кельчевская Н. Р., Ширинкина Е. В. Интеграция образовательных и профессиональных стандартов в условиях реформирования: проблемы и пути решения // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 1 (113). С. 16–25.
11. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М. : ИНФРА-М, 2014. 695 с.
12. Муравьева А. А., Олейникова О. Н., Аксенова Н. Н. Многомерное пространство студентоцентрированного обучения // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 92–99.
13. Орлова Е. Р., Кошкина Е. Н. Эволюция технологий обучения в аспекте развития информационных технологий (Первая половина XX в. – начало XXI в.) // Образовательные ресурсы и технологии. 2017. № 4 (21). С. 68–75.
14. Семенова Т. В., Вилкова К. А., Щеглова И. А. // Вопросы образования. 2018. № 2. С. 173–197.

15. Citibank. Technology at Work v2.0 // URL: <https://www.citivelocity.com>.
16. World Bank. Global Economic Prospects. Managing the Next Wave of Globalization // URL: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/GEP/GEParchives/GEP2007/381400GEP2007.pdf>
17. World Economic Forum. The Future of Jobs // URL: <http://reports.weforum.org>.

СПИСОК АВТОРОВ

1. **Абдулжалиева Сурия Заурбековна**, магистрант кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
2. **Авдеева Ирина Леонидовна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и государственное управление» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.
3. **Бакшеев Сергей Леонидович**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
4. **Бас Анастасия Анатольевна**, магистрант кафедры Менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет.
5. **Баскакова Александра Геннадиевна**, студентка кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
6. **Барышев Андрей Викторович**, аспирант кафедры «Менеджмент и государственное управление» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.
7. **Бесленеева Марианна Муратовна**, студентка Института сервиса, туризма и дизайна (филиала) Северо-Кавказского федерального университета.
8. **Бугаян Сусанна Асватуровна**, аспирант кафедры экономики региона, отраслей и предприятий, ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)».
9. **Валиуллиная Лайсан Ахматовна**, кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора БУ «Методический центр развития социального обслуживания ХМАО».
10. **Головина Татьяна Александровна**, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент и государственное управление» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.
11. **Десятов Вячеслав Владимирович**, магистрант кафедры Менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет.
12. **Заведеев Егор Владимирович**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры Менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет.
13. **Захарова Наталья Николаевна**, магистрант кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
14. **Зеленцова Светлана Юрьевна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент, кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
15. **Иванова Ольга Алексеевна**, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры Менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет.
16. **Ильтуганова Юлия Владиславовна**, студентка кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
17. **Имамвердиева Марина Ивановна**, ассистент кафедры Менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет.
18. **Ищенко Оксана Владимировна**, доктор исторических наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
19. **Канарейко Диана Александровна**, ассистент кафедры Менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет.
20. **Кауфман Наталья Юрьевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
21. **Каюмова Алина Филюсовна**, магистрант кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.
22. **Колосова Ольга Геннадьевна**, кандидат экономических наук доцент кафедры менеджмента и бизнеса Сургутский государственный университет.

23. Кручинина Вера Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

24. Ляу Маржанат Мухамедовна, кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник отдела социально – политических исследований РГБУ «Карачаево-Черкесский Ордена «Знак почета» Институт гуманитарных исследований при Правительстве Карачаево-Черкесской Республики».

25. Мазуренко Валерия Александровна, студент факультета экономики и управления. Института сервиса, туризма и дизайна (филиал) Северо-Кавказского федерального университета.

26. Максименко Алевтина Михайловна, главный редактор журнала «Управление развитием персонала» ООО «Издательский дом «Гребенников», г. Москва.

27. Меркулова Анна Дмитриевна, магистрант кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

28. Моисеева Анна Геннадьевна, студент Института, сервиса, туризма и дизайна (филиала) Северо-Кавказского федерального университета в г. Пятигорске.

29. Оганян Марина Артуровна, студент Института, сервиса, туризма и дизайна (филиала) Северо-Кавказского федерального университета в г. Пятигорске.

30. Паклинова Наиля Наильевна, ассистент кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

31. Парада Екатерина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики региона, отраслей и предприятий, ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)».

32. Патрин Борис Васильевич, магистрант кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

33. Сергеева Ирина Владимировна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедра государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

34. Собиров Бежан Шукриллович, ассистент кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

35. Соболев Дмитрий Олегович, ассистент кафедры экономических и учетных дисциплин, Сургутский государственный университет.

36. Тищенко Виктория Александровна, студентка кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

37. Тяглов Сергей Гаврилович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики региона, отраслей и предприятий, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)».

38. Хадасевич Наиля Ракиповна, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой Государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

39. Чуланова Оксана Леонидовна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

40. Чуракова Дарья Сергеевна, студентка кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет.

41. Ширинкина Елена Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой Менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет.

42. Щеголев Александр Владимирович, аспирант кафедры «Экономика и экономическая безопасность» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.

Научное издание

ЛИДЕР (ЛЮДИ. ИДЕИ. ДОСТИЖЕНИЯ. ЕДИНСТВО. РЕЗУЛЬТАТ)

Сборник статей I Управленческого форума
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Электронное издание

Редактор М. Г. Азнагулова
Верстка Е. А. Мельниковой

За информацию, содержащуюся в статьях, ответственность несут авторы

БУ ВО «Сургутский государственный университет»,
628412, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,
г. Сургут, пр. Ленина, 1. Тел. (3462) 76-31-79.

Формат 60×84/8. Усл. печ. л. 18,4.