Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ВЗГЛЯД МОЛОДЕЖИ

Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции

6 декабря 2013 г.

Проблемы и перспективы развития системы государственного и муниципального управления: взгляд молодежи : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. / Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева — Кемерово, 2014.-186 с.

ISBN 978-5-89070-979-0

Сборник содержит материалы, представленные на IV Всероссийской конференции «Проблемы и перспективы развития системы государственного и муниципального управления: взгляд молодежи» (6 декабря 2013 г.).

Сборник предназначен для студентов, аспирантов, профессоров, преподавателей и сотрудников, занимающихся исследованиями проблем государственного, муниципального и социального управления.

Издание сборника докладов производилось в авторской редакции. За содержание представленной информации ответственность несут авторы.

Ответственный за выпуск – профессор кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ В. Н. Бобриков.

ISBN 978-5-89070-979-0

- © Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева
- © Коллектив авторов

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Развитие системы государственного управления	
и местного самоуправления в России	7
Варламова Д. А., Яркова Е. А.	
Инновационный путь как приоритетное направление развития России	7
Карельский А. И.	
Из чего складывается эффективность взаимодействия органов	
государственной власти и местного самоуправления	10
Полябин С. В.	
Автоматизация системы государственного и муниципального	
управления	15
Потемкина К. П.	
Аутсорсинг как механизм оптимизации деятельности в органах	
государственной и муниципальной власти	19
Советникова О. П.	
Влияние региональной политики на развитие инновационной	22
деятельности	23
Спаниди Е. П.	
Подходы к решению вопроса загрязнения окружающей среды на	26
территории муниципального образования	20
Раздел 2. Актуальные вопросы реформирования и развития	31
государственной и муниципальной службы	31
Агеева К. А.	
Пути и источники покрытия потребности в персонале на примере	
администрации города Кемерово	31
Гаак А. Ю.	
Методы повышения квалификации муниципальных служащих на примере	
администрации города Кемерово	36
Логунова Ю. Е.	
Сравнительный анализ этических аспектов государственной гражданской	
службы в Российской Федерации и Канаде	38
Морозова А. Е.	
Кадровое обеспечение органов государственной власти и органов местного	
самоуправления в условиях реформ	41
Поталашко О. В.	
Об эффективности управления человеческими ресурсами в системе	4.~
государственного и муниципального управления	45
Сысоев А. А.	40
Бюрократия в России: опыт исследования и проблемы реформирования	49
Чупина А. С.	
Особенности построения карьеры муниципального служащего на примере Кемеровской области	53
INCINICIDUDURUM UUJIQUIM	JJ

Раздел 3. Социально-экономические приоритеты	57
управления регионом	31
Антоненко Е. В.	
Проблема оценивания веб-ресурсов на примере сайта УФМС России по	
Томской области	57
Белая Д. А.	
Перспективы применения «зеленых технологий» в гостиничной	
индустрии	60
Грищенко Е. С., Пасхина М. Е.	
Развитие агроэкотуризма как одного из приоритетных направлений	
межрегиональной и внешнеэкономической деятельности Кемеровской	
области	62
Коршунова А. Л.	
Повышение эффективности управления человеческими ресурсами	67
Кривов Д. А.	
Национализация как глобальный способ борьбы с инфляцией	70
Лешуков Т. В.	
Социальные ориентиры демографической безопасности в региональной	
экономической политике	73
Лупий С. М.	
Управление движением персонала как проблема современного	
общества	78
Лысенко А. Н.	
Управление человеческими ресурсами предприятий в интересах	
инновационного развития региона	82
Павленко Е. В.	
Реформа контрактной системы в сфере закупок в Кемеровской области:	
трудности, пути выхода	86
Петрова А. А.	
Роль социально-культурного сервиса и туризма в экономике регионов	89
Пронина У. А., Курганкина М. А.	
Процессы брачности и разводимости как важные составляющие	
демографической ситуации в РФ	93
Ретих Ю. Я.	
Заложники организации	98
Рябченко К. М.	
Роль туризма в развитии экономики моногорода (на примере города	
Таштагола)	101
Слепцова А. В.	
Проблемы развития малого бизнеса в России	104
Суханова Г. В.	
Трансформация потребительского поведения и социальная адаптация	
населения	107

Чуракова н. п.	
К вопросу о репродуктивном поведении населения и мерах его поддержки	
на территории муниципального образования	110
Шевляков Д. С.	
Влияние конфликтов на эффективность деятельности персонала	114
Яковлев Д. Ю.	
Мотивация персонала МСАУ г. Кемерово «Стадион Химик» эффективной	
деятельности с учетом отечественного и зарубежного опыта	117
Раздел 4. Взаимодействие органов власти и общества.	122
Права человека в современном мире	122
Булдаков Н. С.	
Проблемы законодательного обеспечения борьбы с коррупцией и пути их	
решения	122
Вивчарук К. Г.	
Региональное законодательство о социальной защите инвалидов	
(на примере Курганской области)	126
Гайдай В. О.	
Повышение компьютерной грамотности гражданских служащих как	
необходимое условие формирования информационного общества	
в России	129
Деревянкина Е. А., Кискорова К. Ф.	
Реализация избирательных прав граждан в Российской Федерации:	
проблемы и пути решения	134
Дорошенко О. В.	
Реализация активного избирательного права граждан Российской	
Федерации	139
Кузнецов М. И.	
Лоббизм как коррупционная технология	142
Шершнева Е. Ю.	
Права человека в современном мире: взаимодействие органов власти и	
общества	146
Раздел 5. Государственная и муниципальная молодежная	
политика	151
Вильдяйкина Е. Р., Смирнова К. Б.	1 = 1
Молодежный рынок труда: проблемы и перспективы развития	151
Зотов Д. А.	1 ~ 1
Проблемы российской молодежи в трудовой сфере	154
Иванникова А. О.	
Проблемы формирования здорового образа жизни и внедрения	1 = 0
здоровьесберегающих технологий среди студенческой молодежи	159
Иудина Т. В.	
Организация общественных мероприятий как средство развития кадрового	
потенциала муниципальных служащих в городе Кемерово	162

Катушина Н. А.	
Молодежная занятость: проблемы и перспективы	164
Маркер М. Ю., Сорокина И. А.	
Экономические проблемы обеспечения занятости молодежи	167
Миркушева Т. В.	
Проблемы и перспективы развития патриотизма у молодежи	169
Попова Д. А.	
Проблемы конкурентоспособности молодежи на рынке труда	173
Уланова О. И.	
Проблемы трудоустройства молодых специалистов	176
Хасаншина Л. И., Зиннатуллина Г. Л.	
Необходимость формирования здорового образа жизни молодежи	178
Цыганкова А. Д., Языкова О. В.	
Проблемы воспитания гражданственности и патриотизма в молодежной	
среде	180
Шиканова К. А.	
Опыт реализации экологических инициатив студенческой молодежи	
г. Кемерово	183

Раздел 1 РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ РОССИИ

Варламова Д. А., Яркова Е. А. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

В современном мире инновации играют большую роль в жизни человечества, они являются двигателем прогресса, улучшают качество жизни, играют большую роль в экономике страны, повышает их конкурентоспособность. Правительства различных стран инвестируют огромные средства в научные исследования и инновационную деятельность.

В 90-е годы 20 века из нашей страны начался массовый выезд образованных людей, специалистов, профессионалов высокого и очень высокого уровня. Только в 1990-2003 гг. численность занятых в научно-технической сфере сократилась в России почти в 2,3 раза – с 1943 тысяч человек до 858,5 тысяч человек. Число исследователей за тот же период снизилось с 992,6 тысяч человек до 409,8 тысяч человек, или на 59%. Не все они выехали за границу – оспросто подалась деятельности, новная масса В те виды не соответствовали их образованию и профессиональной квалификации. По оценкам экспертов, соотношение внутренней и внешней эмиграции составляло в 1992-1993 гг. приблизительно 10:1. При этом на Запад уехало около 200 тысяч специалистов – чрезвычайно много, учитывая уникальность этих незаурядных людей. В частности, 33,6% потока российских ученых, направляющихся за рубеж, составляли физики, 22,8% приходилось на биологов, 12,7% – на специалистов в технических науках, 9,3% – на математиков, 6,1% – на химиков. Лучше других устраивались те, кто уже доказал свою состоятельность в науке. Среди российских ученых, выезжавших на работу или стажировку за границу, 18% имели степень доктора и 55,8% – кандидата наук. Уезжали, в основном, специалисты из главных научных центров – Москвы и области, Петербурга и области, Новосибирска (74% отъезжающих).

Появилась и такая разновидность «утечки мозгов», как утечка идей. Многие ученые, живущие в России, работают по различным научным программам, осуществляемым в интересах зарубежных заказчиков. Другой скрытой формой «утечки мозгов» является наем на работу лучших российских специалистов иностранными компаниями, находящимися на территории России. Таким образом, эти ученые и специалисты «эмигрируют», не выезжая за границу,

а результаты их исследований становятся собственностью иностранного работодателя.

Ущерб, который терпит Россия от «утечки мозгов», не поддается учету. Для примера: еще десять лет назад доход США от торговли патентами и лицензиями был в 2,3 раза выше, чем от торговли товарами и услугами, и с тех пор эта пропорция только растет. По некоторым данным, вклад российских профессионалов в формирование этого дохода составляет около 30%.

Разрушение научной и культурной жизни страны, начавшееся в 90-е годы, привело к тому, что в настоящее время инновационной деятельностью занимаются лишь 4-5% отечественных предприятий, в Германии, США, Франции и Японии – от 70 до 82% [2].

В развитых странах оказывается финансовая поддержка инновационным проектам. Для финансирования инновационной деятельности достаточно широко применяются заемные средства, банковские кредиты, а также государственное финансирование. Доля банковских кредитов, направленных на развитие малых инновационных предприятий, в развитых странах составляет 20-40%, а в России она значительно ниже и не превышает 8%.

Для большинства стран Западной Европы и США характерно примерно равное распределение финансовых ресурсов на НИОКР между государственным и частным капиталом. В Японии же доля частных инвестиций превышает 80%. К государственным методам стимулирования в развитых странах можно отнести финансирование исследований, кредитование, субсидирование части процентных ставок по кредитам на НИОКР, предоставление в пользование государственных площадей на льготных или долевых условиях для осуществления научно-инновационной деятельности, а также государственные заказы.

Государственная финансовая поддержка направлена в основном на поддержку фундаментальных исследований. Важнейшую роль в развитии НИОКР играют национальные научные фонды, каковые предлагают спектр программ по поддержке научных проектов посредством предоставления грантов и кредитов. Так низкопроцентные займы получили более широкое распространение в Западной Европе, чем в США. Например, в Финляндии Национальное технологическое агентство (TEKES) выделяет средства, покрывающие 35-60% необходимых расходов на научно-инновационный проект. В Эстонии такой вид финансирования направлен на поддержку прикладных исследований и может покрывать от 60 до 75% всех расходов финансируемого проекта [3].

Правительство Германии финансирует развитие долгосрочных и рисковых исследований в ключевых областях научно-технической деятельности. В Канаде прямое стимулирование НИОКР государством заключается в предоставлении государственной гарантии кредита в коммерческих банках и государственном финансировании НИОКР. В Японии государство осуществляет бюджетное субсидирование и льготное кредитование подведомственных министерствам НИИ, государственных корпораций, исследовательских центров, осуществляющих НИОКР с частными компаниями [4].

У ведущих стран Запада расходы на НИОКР составляют 3-2 % ВВП, в том числе у США -2,7%, а у таких стран как Япония, Швеция, Израиль дости-

гает 3,5-4,5% ВВП. Очень высокими темпами наращивает расходы на НИОКР Китай (1,7% ВВП). Европейский Союз поставил задачу увеличить расходы на НИОКР до 3% ВВП, в России этот показатель составляет 1% ВВП [5].

В настоящее время в Российской Федерации изобретатель сам платит за патент — минимум 3 тысячи рублей, зато идея становится его личной собственностью на 20 лет. Таким образом, если его идея будет работать, то у него есть шанс в течение этого времени получать дивиденды со своего изобретения.

Во всем мире продвигать идеи на рынок изобретателям помогают специальные компании, в США их больше 5 тысяч, в России — 15-20. Бизнес по внедрению новых идей называется «венчурный», в дословном переводе - авантюрный. Хотя правильнее сказать — рискованный. По статистике из ста изобретений внедряется только одно

Приоритетным направлением для экономического развития Российской Федерации является инновационный путь. При этом необходимо отметить, что реальных предпосылок для преобразования экономики России в инновационно-ориентированную на данный момент практически нет, вследствие чего реализация указанного варианта развития возможна только при условии значительного содействия здесь со стороны государства. Несмотря на то, что во многих регионах созданы инфраструктуры по поддержке инновационной деятельности (инвестиционно-венчурные фонды, технопарки, бизнес-инкубаторы и т.п.) в большинстве случаев их работа недостаточно эффективна.

Зачастую бизнес-инкубаторы превращаются (после многомесячного простоя) в офисные центры, основным видом деятельности которых является сдача помещений в аренду. Таким образом, само по себе создание венчурных фондов, технопарков и бизнес-инкубаторов не приводит к автоматическому проведению в жизнь инновационной политики экономического развития. Следовательно, перевод экономики России на инновационный путь развития требует дополнительных усилий по созданию в государстве необходимых и достаточных для этого условий [6].

Авторами был проведен опрос, в котором участвовало 146 студентов Кузбасского государственного технического университета. На вопрос: «Что вам мешает создать инновации?» были предоставлены следующие варианты ответа:

- Отсутствие идей (17,1 %);
- Отсутствие определенных знаний (33,6 %);
- Отсутствие материальной поддержки (39,7 %);
- Другие варианты (9,6 %).

Из полученных данных можно сделать вывод о том, что большинство молодых людей имеют идеи, но им не хватает определенных знаний и материальной поддержки на их осуществление. Для решения данной проблемы существует множество путей: перераспределение бюджетных средств в пользу инновационной деятельности, ориентирование обучения на получение тех знаний, которые помогли бы обучающимся в будущем создать какую-либо инновацию, повышение квалификации преподавательского состава, повышение заработной платы. Всё это позволит подготовить не пассивных наёмных работников, а

творческих личностей, новаторов. Данные меры позволят избежать "утечки мозгов" и подготовки компетентных работников.

Литература

- 1. Севастьянов А. Н. Утечка мозгов из России [Электронный ресурс]. URL: http://www.sevastianov.ru/novosti/utechka-mozgov-iz-rossii.html.
- 2. Бояринцев В. И., Самарин А. Н. На путях инноваций [Электронный pecypc]. URL: http://bourabai.narod.ru/boyarintsev/innovation.htm.
- 3. Шахмаев А. С. Анализ инновационной политики развитых стран // Креативная экономика. -2012. -№ 6 (66). c. 65-69. URL: http://www.creativeconomy.ru/articles/23804/.
- 4. Клочкова Н. В., Бердичевская Н. В. Развитие инновационной деятельности: Обобщение зарубежного опыта [Электронный ресурс]. URL: http://ispu.ru/files/str._78-82_0.pdf.
- 5. Шичкина М. И., Кокошин А. А., Тормышева Т. А., Бычкова В. А. Возможно ли в России построить национальную инновационную систему? [Электронный ресурс]. URL: http://www.rair-info.ru/publication/publication16.
- 6. Свирина А. А. Проблемы развития инновационной экономики в Российской Федерации // Креативная экономика. -2007. № 10 (10). c. 41-45. URL: http://www.creativeconomy.ru/articles/3122//

Научный руководитель — В. Н. Бобриков, д.п.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

ИЗ ЧЕГО СКЛАДЫВАЕТСЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Карельский А. И.

Национальный исследовательский Томский государственный университет

Одной из основных задач государства является осуществление эффективного взаимодействия органов власти с органами местного самоуправления. Их взаимодействие необходимо для осуществления общей цели — повышение качества и уровня жизни населения.

Актуально будет рассмотреть формальный и неформальный походы к организации взаимодействия.

Статьей 12 Конституции РФ закреплено разграничение в организации государственной власти и местным самоуправлением, а именно, что органы местного самоуправления не входят в систему органов государственного

управления. Но так же установлено, что органы местного управления могут быть наделены отдельными государственными полномочиями с передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств. Реализация переданных полномочий контролируется государством [1]. Более подробно механизм взаимодействия расписан в главе 4 Федерального закона "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ" от 06.10.2003 № 131-ФЗ. Целесообразно выделить следующие принципы, прописанные в ФЗ № 131:

- принцип разграничения предметов ведения и полномочий между органами государственной власти и органами местного самоуправления;
- принцип самостоятельности осуществления своих полномочий в области местного самоуправления населением, органами и должностными лицами муниципальных образований;
- принцип невмешательства органов государственной власти в компетенцию органов местного самоуправления [2].

Таким образом, можно говорить, что население имеет возможность самостоятельно решать вопросы местного значения и не ждать вмешательства со стороны Федерации. Это позволяет сократить время принятия нормативных актов, а так же способствует развитию гражданской инициативы.

Механизм взаимодействия органов государственной власти местного самоуправления четко регламентирован, без этого было бы невозможно говорить об эффективности управления во всех сферах жизни общества.

Задачами государственной власти на федеральном уровне в отношении местного самоуправления является выработка единой государственной политики в сфере местного самоуправления, а так же обеспечение конституционных гарантий. Решение задач проходит посредством реализации Федерального закона "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ", составления программ государственной поддержки развития муниципальных образований и создания условий для реализации конституционных полномочий местного самоуправления. В основных положениях государственной политики в области местного самоуправления в Российской Федерации закреплены следующие условия:

- а) создание условий для реализации органами местного самоуправления права на самостоятельное решение таких вопросов местного значения, как:
- владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью, включая землю;
- формирование, утверждение и исполнение местных бюджетов, установление местных налогов и сборов;
 - осуществление охраны общественного порядка;
- б) создание условий для участия органов местного самоуправления наряду с органами государственной власти в обеспечении прав граждан:
 - на жилище;
 - а охрану здоровья и оказание медицинской помощи;
- на обеспечение общедоступного образования в муниципальных образовательных учреждениях;

- в) завершение в рамках налоговой и бюджетной реформ формирования финансово-экономической базы местного самоуправления, совершенствование системы бюджетного и налогового регулирования, прежде всего за счет:
- перераспределения средств федерального бюджета, направляемых в консолидированные бюджеты субъектов Российской Федерации, обеспечения финансовой самостоятельности муниципальных образований для решения вопросов, отнесенных к их компетенции;
- выработки принципов взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления, в том числе обеспечения реализации отдельных государственных полномочий, передаваемых органам местного самоуправления, и установления минимальных государственных социальных стандартов;
- активного формирования муниципальной собственности как важнейшей составляющей финансово-экономической базы местного самоуправления;
- развития рынка недвижимости и инвестиционной политики, обеспечивающей привлечение доходов населения и ориентированной на участие представителей малого и среднего бизнеса;
- создания благоприятных условий для предпринимательства, эффективного использования местных природных ресурсов и координации деятельности всех предприятий малого и среднего бизнеса по выполнению работ для населения и оказанию ему услуг, обеспечению его продуктами питания и товарами народного потребления;
- г) разграничение полномочий и соответствующих материальных и финансовых ресурсов между:
- федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации;
- органами государственной власти (федеральными и субъектов Российской Федерации) и органами местного самоуправления;
- органами местного самоуправления, в случае если на территории муниципального образования имеются другие муниципальные образования;
- д) формирование системы эффективного государственного контроля за соблюдением органами местного самоуправления федерального законодательства и законодательства соответствующего субъекта Российской Федерации;
- е) создание условий для взаимодействия муниципальных образований, в том числе на региональном, федеральном и международном уровне;
- ж) научно-методическую и организационно-методическую поддержку со стороны государства деятельности органов местного самоуправления;
- з) создание эффективной государственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для работы в органах местного самоуправления;
 - и) информационную поддержку местного самоуправления.[3]

Непосредственное взаимодействие органов местного самоуправления с государственной властью осуществляется через органы государственной власти регионального уровня.

Наряду с формальным подходом, существует и неформальный подход в организации взаимодействия.

Говоря об эффективности взаимодействия органов региональной власти и местного самоуправления, необходимо отметить, что наиболее распространены формы постоянного взаимодействия. К ним относят совещательные и консультационные советы, всякого рода совместные рабочие органы (группы, комиссии) как постоянно действующие, так и временные, сформированные для решения какого-либо частного вопроса. Эффективной формой взаимодействия является также сотрудничество государственной и местной властей через ассоциации муниципальных образований. В рамках ассоциации органы местного самоуправления могут более точно сформулировать и доводить до сведения региональных органов власти их общие проблемы. В свою очередь, органы государственной власти могут взаимодействовать с ассоциации муниципальных образований для согласований в выработке дальнейшей политики в отношении местного самоуправления.

Для наглядности, можно рассмотреть организацию взаимодействия на примере Томской области.

В структуре региональной власти имеются:

- 1. Должность заместителя Губернатора Томской области по территориальному развитию и взаимодействию с органами местного самоуправления;
- 2. Департамент по работе с органами местного самоуправления, включающий в себя комитеты по взаимодействию с органами местного самоуправления и по развитию муниципальной службы и организационно-методической поддержке. Основными задачами департамента являются:
 - координировать деятельность исполнительных органов региональной власти Томской области при взаимодействии с органами местного самоуправления муниципальных образований Томской области, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти по Томской области по вопросам, относящимся к деятельности Департамента;
 - содействовать органам местного самоуправления муниципальных образований Томской области в подготовке и проведении выборов, референдумов в соответствии с избирательным законодательством;
 - содействовать повышению эффективности муниципальной службы в Томской области;
 - обеспечивать правовое регулирование вопросов организации местного самоуправления на территории Томской области в случаях и порядке, установленных федеральным законом;
 - содействовать органам местного самоуправления в проведении мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе в Томской области;
 - содействовать становлению, развитию местного самоуправления, в том числе территориальному развитию муниципальных образований Томской области по вопросам, относящимся к деятельности Департамента [4].
- 3. Экспертный совет по территориальному взаимодействию с органами местного самоуправления.

Отдельно целесообразно выделить концепцию взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества в сфере противодействия коррупции на период до 2014 года. В законе Томской области «О противодействии коррупции в Томской области» от 7 июля 2009 г. №110-ОЗ, органами местного самоуправления муниципальных образований предусмотрена реализация следующих мер по профилактике коррупции:

- формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению;
- проведение антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов;
 - антикоррупционный мониторинг;
- развитие институтов общественного контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации, Томской области о противодействии коррупции [5].

В заключение, хотелось бы отметить, что, несмотря на все позитивные стороны местного самоуправления, оно не должно быть предоставлено только самому себе, поскольку, во-первых, муниципальное образования не способно решать самостоятельно вопросы, требующие больших финансовых сложений, а, во-вторых, неформальная ответственность за всё, что происходит в муниципальных образованиях субъекта Российской Федерации, так или иначе, лежит на органах региональной власти.

Литература

- 1. Конституция Российской Федерации: принята 12 дек. 1993 г. [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справ. правовая система. Сетевая версия. Электрон. дан. М., 2011. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
- 2. Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ [Электронный ресурс] : Федеральный закон Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ // Гарант : справ. правовая система. Сетевая версия. Электрон. дан. М., 2011. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос.унта.
- 3. Об утверждении Основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 15 октября 1999 г. N 1370 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Сетевая версия. Электрон. дан. М., 2011. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
- 4. Об утверждении Положения о Департаменте по работе с органами местного самоуправления Администрации Томской области [Электронный ресурс]: Постановление Губернатора от 06.05.2013 №60 // Администрация Томской области: официальный сайт. Электрон. дан. 2013 URL: http://tomsk.gov.ru/ (дата обращения: 25.11.2013).

5. Концепция взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества в сфере противодействия коррупции на период до 2014 года [Электронный ресурс] : Решение президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции № 34 от 25.09.2012 // Министерство Юстиции Российской Федерации: официальный сайт. — Электрон. дан. — 2013 - URL: http://minjust.ru/ru (дата обращения: 25.11.2013).

Научный руководитель — Е. П. Вагнер, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления НИТГУ

АВТОМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Полябин С. В.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Россия 22 года назад встала на путь создания информационного общества. Это трудный путь, но нужно по нему двигаться, для того чтобы оставаться конкурентоспособными на мировой арене и соответствовать мировым тенденциям развития. В связи с этим важно уже сейчас более активно внедрять и развивать систему электронного документооборота, электронное правительство, электронные паспорта и другие составляющие информационного общества.

Существуют различные определения информационного общества, но мы остановимся на одном определении, простом и в то же время достаточно ёмком.

Информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы – знаний. Для этой стадии развития общества и экономики характерно:

- 1) увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в жизни общества
- 2) возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг, рост их доли в валовом внутреннем продукте
- 3) нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ
- 4) создание глобального информационного пространства, обеспечивающего: которое позволяет обеспечить эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам и удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах

5) развитие электронной демократии, информационной экономики, электронного государства, электронного правительства, цифровых рынков, электронных социальных и хозяйствующих сетей [1].

В контексте развития информационного общества находится важнейшая задача — автоматизация системы государственного и муниципального управления (далее ГиМУ).

Для того чтобы увидеть развитие ситуации в динамике необходимо вспомнить с чего всё началось в России, оценить достигнутые результаты и спланировать будущее.

Проанализировав 20 летний опыт работы органов государственной власти, можно выделить несколько этапов по развитию современного информационного общества. На первом этапе (1991-1994 гг.) формировались основы в сфере информатизации. Второй этап (1994-1998 гг.) характеризовался сменой приоритетов от информатизации к выработке информационной политики. Третий этап, начиная с 1998-1999 гг, по настоящее время — этап формирования политики в сфере построения информационного общества. В 2002 году Правительством РФ была принята ФЦП «Электронная Россия 2002—2010 гг.», которая дала мощный толчок развитию информационного общества в российских регионах [3]. А осенью 2010 года была принята государственная программа развития информационного общества до 2020 года [2].

Сегодня направление развития задано упомянутой государственной программой. Но проект такого масштаба не может быть осуществлён в одночасье. За последнее десятилетие была создана техническая инфраструктура для построения электронного государства. Получили развитие новые механизмы и технологии управления, активно создаются государственные информационные ресурсы «обратной связи» и сервисы электронной демократии. Однако многомилионные вложения в информатизацию не приносят ожидаемого значимого социального эффекта, нацеленного на улучшение качества жизни граждан. Поэтому работа ещё предстоит колоссальная и довольно протяжённая по времени, и некоторые шаги уже сделаны:

- 1) на всей территории России действуют более 160 многофункциональных центров оказания государственных услуг;
 - 2) создан единый портал государственных услуг;
- 3) внедряется в массовое использование универсальная электронная карта;
- 4) непрерывно улучшается качество интернет-соединения по всей стране, всё больше людей регулярно им пользуются.

В настоящее время у каждого ведомства имеется собственная база данных. Это обстоятельство является причиной того, что один гражданин имеет различные идентификационные номера (СНИЛС, номер полиса ОМС, серия и номер паспорта и пр.), что ведёт к усложнению бюрократической системы. Остальные юридические лица не относящиеся к системе ГиМУ, так или иначе, взаимодействуют с органами власти и гражданами. Текущее положение дел схематично изображено на рис. 1.

Электронное государство нового поколения предполагает существенное повышение социальной активности общества по всем направлениям деятельности власти. Приоритетом должны стать социальные аспекты внедрения государственных электронных сервисов, способность государства максимально эффективно и быстро оказывать гражданам нужные им услуги и, в целом, реагировать на изменения социально-политической ситуации. По сути, электронное правительство должно перейти в принципиально новое качество — обращение к человеку, к личности, к гражданину. Поэтому взаимодействие гражданина и органов власти, а в перспективе и со всеми юридическими лицами должно осуществляться максимально просто — через Интернет, без бумажной волокиты, без очередей.

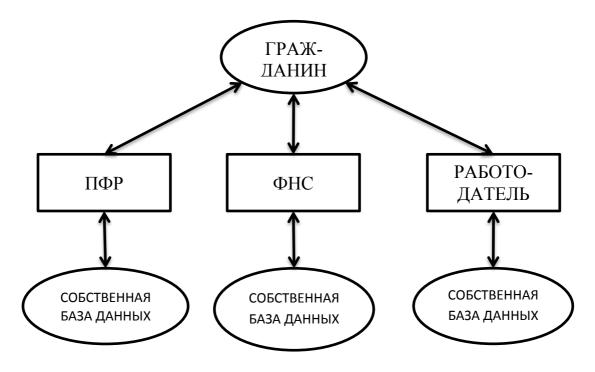


Рис 1. Схема современных информационных потоков с позиции гражданина

Новый подход к организации информационных потоков, который схематично изображён на рис. 2, обеспечит:

- 1) повышение уровня национальной безопасности;
- 2) повышение уровня личной безопасности;
- 3) значительное сокращение расходов на содержание государственного аппарата;
 - 4) полный контроль над финансовыми потоками;
 - 5) искоренение или значительное подавление коррупции;
 - 6) сокращение других финансовых правонарушений;
 - 7) усиление зависимости от электроэнергии и Интернета;
 - 8) полный переход к безналичным способам расчёта;
- 9) автоматизация обработки и принятия решений по типовым обращениям граждан в режиме реального времени без личного присутствия гражданина;

- 10) обеспечение оказания адресной помощи каждому гражданину, положенной по закону, даже если гражданин об этом не знает;
- 11) обеспечение своевременного и полного контроля выполнения решений вышестоящих органов нижестоящими, прозрачность всех уровней и ветвей власти [4, с. 11].

Касаясь технической стороны вопроса, следует отметить, что реализовать новый подход в управлении информационными потоками можно используя «Универсальную электронную карту». Эта карта содержит электронную цифровую подпись, что позволяет совершать юридически значимые действия в интернете. При этом конечно нужен ПК, картридер и специальная программа для работы с этим оборудованием.

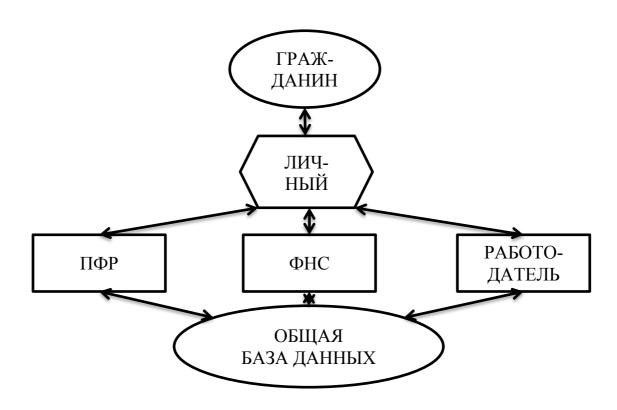


Рис 2. Перспективная организация информационных потоков с позиции гражданина

С экономической и организационно-технической стороны, следует отметить, что эффект от создания такой системы зависит от её масштаба. Пока рано говорить о цене вопроса, но например, создать такую систему для одного муниципалитета может быть экономически нецелесообразно. Наиболее оптимальным выглядит вариант создания нескольких достаточно мощных дата-центров в федеральном округе. Консолидация вычислительных ресурсов и средств хранения данных в дата-центре позволяет сократить совокупную стоимость владения ІТ-инфраструктурой за счёт возможности эффективного использования технических средств, например, перераспределения нагрузок, а также за счёт сокращения расходов на администрирование [1].

Для России автоматизация системы государственного и муниципального управления является спасительным средством от коррупции, терроризма и других социальных болезней. Поэтому о наступлении «Большого брата» на личную свободу будут громче всех возмущаться именно те граждане, которые получают деньги нечестным путём или имеют другие проблемы с законом. На самом деле будущее ближе, чем кажется, и уже в этом десятилетии можно ожидать появления общегосударственных информационных систем во всех развитых государствах.

Литература

- 1. Дата-центры в цифрах и фактах [Электронный ресурс] / Журнал «САПР и графика». URL: http://www.sapr.ru/article.aspx?id=20687&iid=942.
- 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 октября 2010 г. N 1815-р.
- 3. "О государственной программе Российской Федерации "Информационное общество (2011-2020 годы)" [Электронный ресурс] / Российская газета. URL: http://www.rg.ru/2010/11/16/infobschestvo-site-dok.html.
- 4. Погорский Э. К. Становление информационного общества в РФ: диалог между гражданами и органами местного самоуправления // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2011.
- 5. Полябин С. В. Концепция «Умного города». Материалы III Всероссийской научно-практической конференции / Кузбас. гос. технич. ун-т. Кемерово, 2013. 155 с.

Научный руководитель – А. С. Шебукова, к.т.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

АУТСОРСИНГ КАК МЕХАНИЗМ ОПТИМИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Потемкина К. П.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Понятие «аутсорсинг» достаточно ново для использования на уровне субъектов и муниципалитетов. Впервые он стал использоваться в федеральных правовых актах с середины 2000-х годов в связи с проведением административной реформы.

В Концепции административной реформы в Российской Федерации предлагается следующее определение: аутсорсинг — это механизм выведения определенных видов деятельности за рамки полномочий органов исполнительной

власти путем заключения контрактов с внешними исполнителями на конкурсной основе. В соответствии с реформой к 2008 году планировалось внедрить аутсорсинг на каждый уровень управления, но даже к настоящему времени реализовать данный механизм удалось лишь в некоторых федеральных органах исполнительной власти и немногих субъектах РФ [1].

Суть аутсорсинга заключается в передаче неключевых функций негосударственным организациям. То есть властные функции не могут быть переданы сторонним фирмам. Причем, в отличие от государственного (муниципального) заказа, аутсорсинг долгосрочное развивающееся сотрудничество, а не четко регламентированное разовое мероприятие.

Основными причинами использования аутсорсинга в государственном и муниципальном управлении являются: оптимизация штатной численности, сокращение издержек, возможность предоставления населению более широкого перечня услуг, компенсация нехватки опыта и технологий [3].

Актуальность данной темы обусловлена тем, что аутсорсинг, по мнению некоторых специалистов в сфере управления, является одним из эффективных механизмов совершенствования государственного и муниципального управления. Административная реформа, по оценкам многих специалистов, не принесла на данный момент ожидаемых результатов. Хотя мировая практика свидетельствует о том, что внедрение механизмов привлечения сторонних партнеров оказалось достаточно результативным. Соответственно необходимо адаптировать процессы аутсорсинга для российской специфики.

Передача на аутсорсинг должна включать следующие этапы:

- выделение обеспечивающих функций (административных процедур), которые могут быть переданы на аутсорсинг;
- оценка эффективности передачи обеспечивающей функции (административных процедур) на аутсорсинг;
- передача обеспечивающей функции (административных процедур) на аутсорсинг;
- контроль над реализацией внешними организациями обеспечивающих функций (административных процедур) и представление отчетности об исполнении переданных на аутсорсинг обеспечивающих функций (административных процедур) [4].

На аутсорсинг может быть передана только часть функций органов государственной и муниципальной власти. К таким функциям относят:

- 1. Обеспечивающие функции, не требующие высокой квалификации исполнителей, такие как уборка помещений, вывоз мусора, общественное питание, услуги по охране, транспортные услуги.
- 2. Обеспечивающие функции, требующие достаточно высокой профессиональной квалификации персонала, такие как информационно-технологическое обеспечение, финансы и бухгалтерия, управление персоналом, юридическая поддержка, операционные функции, связанные с документооборотом.
- 3. Отдельные государственные функции органов власти. Такой аутсорсинг является достаточно редким и практически не применяется даже в странах с высоким уровнем развития системы государственного управления [4].

В условиях значительного увеличения сложности информационнотехнологической инфраструктуры, обеспечивающей работу органов государственной власти, в России все большее развитие получает аутсорсинг в сфере информационных технологий. Такие функции, как поддержание телекоммуникационной инфраструктуры, обслуживание серверного оборудования, обслуживание узлов связи, предоставление услуг по технической поддержке базового общесистемного программного обеспечения, целесообразнее передавать на аутсорсинг [2].

Как и любой процесс или действие переход на аутсорсинг имеет свои последствия для организации, его влияние может быть как конструктивно, так и деструктивно. К преимуществам аутсорсинга можно отнести то, что он:

- не приводит к ликвидации функции как таковой (выводит функции за пределы организации вместе с персоналом);
- позволяет сократить персонал, не создавая лишнего перенапряжения среди сотрудников;
- предоставляет возможность экономии бюджетных расходов в сфере выполнения государственных функций;
- направлен на повышение доступности, оперативности и качества административно-управленческих процессов;
 - позволяет высвободить внутренние ресурсы для других целей;
- увеличивает вероятность доступа к инновационным ресурсам и технологиям;
 - позволяет сфокусироваться на основной деятельности.

Наряду с возможностями существуют и возможные риски внедрения аут-сорсинга:

- недостаточная нормативно-правовая база;
- возможная потеря конфиденциальности информации;
- снижение ответственности органа власти за реализованную функцию;
- вероятная низкая мотивация сотрудников ответственных за проведение аутсорсинга;
- возможная нестабильность качества предоставляемых аутсорсером услуг, особенно на начальных этапах сотрудничества [3; 5].

В Европе механизм аутсорсинга используется уже около 20 лет. В нашей стране в 90-е годы прошлого века существующая система государственного управления только формировалась, поэтому об участии сторонних организаций в обеспечении административно-управленческих процессов не было и речи [4].

На сегодняшний день на уровне федеральных органов исполнительной власти аутсорсинг используется в ФАС (разработка методологии и сквозной анализ процессов), Минтранс России (анализ процессов в сфере документооборота), Росздравнадзор (разработка методологии).

Одними из первых среди субъектов РФ механизмы привлечения стали применять Липецкая область, Тверская область, Саратовская область, Томская область, Республика Чувашия. В рамках концепции административной реформы на уровне субъектов принимаются решения относительно нормативноправового обеспечения аутсорсинга, его детализированного описания, способов

внедрения в систему управления и так далее. Положительный опыт имеет Республика Чувашия. Потенциальными объектами для аутсорсинга были выбраны административные процедуры, такие как государственная услуга по организации компенсационных выплат, государственная функция по подготовке информации о потребности в кадрах, государственная функция по организации отраслевых выставок, ярмарок. Власти разработали методологию расчета стоимости совокупности административных процессов, а также приняли необходимые правовые акты [3].

Один из разделов стратегической доктрины Кемеровской области содержит пункт, посвященный совершенствованию системы государственного управления, в котором аутсорсингу уделяется особое внимание. Планируется разработка и принятие нормативно-правовых актов и методической базы для механизма аутсорсинга административно-управленческих процессов. Также планируется привлекать сторонних исполнителей на долгосрочной основе и в бюджетные учреждения (к примеру, высшие учебные заведения, средние специальные учебные заведения, общеобразовательные школы и т.д.).

Таким образом, повышение эффективности государственного и муниципального управления во многом зависит от использования инноваций в организационно-управленческой деятельности, применения высоких технологий менеджмента, таких, в частности, как аутсорсинг.

Органы управления каждой организации, государственной или частной, должны взвешивать решения о внедрении аутсорсинга. Продумывать все позитивные и негативные стороны вопроса. Практика применения данного нововведения говорит о том, что аутсорсинг можно рассматривать как способ оптимизации деятельности органов исполнительной власти, лишь при тщательной проработке, которая будет отвечать принципам функционирования аутсорсинга, как такового.

Сложности, которые возникают при внедрении аутсорсинга: отсутствие четкого перечня функций, закрепленных за органами власти, которые на аутсорсинг передавать нежелательно или невозможно, отсутствие механизмов контроля со стороны государства за реализацией функций, выбор механизма аутсорсинга, реализация тех или иных функций, которые могут быть экономически невыгодны коммерческой организации; негативная реакция со стороны персонала на изменения. Практически все перечисленные сложности возникают из-за низкого уровня обеспеченности нормативно-правовой подосновой. Также не стоит забывать о человеческом факторе. Прежде чем масштабно внедрять технологию аутсорсинга, необходимо провести разъяснительную работу среди сотрудников, чтобы избежать излишней напряженности в организации.

Эффект от введения аутсорсинга может оказаться значительным и впоследствии, возможно, позволит пересмотреть подходы к системе организации государственного и муниципального управления.

Литература

- 1. О концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 годах и плане мероприятий по ее проведению : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р // Консультант Плюс.
- 2. Аникин Б. А, Рудая И. Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. М.: Изд-во Инфра-М, 2007. 288 с.
- 3. Клименко А. В., отчет о научно-исследовательской работе «Разработ-ка механизма аутсорсинга административно-управленческих процессов органов государственной власти» [Электронный ресурс] URL: aisup.economy.gov.ru/niokr/.
- 4. Web-сайт официальный сайт электронного журнала «Бюджет» [Электронный ресурс] URL: http://bujet.ru/article/185812.php.
- 5. Шестоперов А. М. Аутсорсинг деловых процессов в государственном управлении. [Электронный ресурс] URL: http://www.spa.msu.ru/uploads/files/strongdissertazionnii_sovet_d_501.001.12strong brspan_stylecolor_2b5280na_soiskanie_utchenoi_stepeni_doktora_i_kandidata_nauk_po_spezialnostibr08.00.01___ekonomitcheskaja_teorija_(ekonomitcheskie_nauki)sp an/shestoperovam.pdf.

Научный руководитель — И. И. Мартынова, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

ВЛИЯНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Советникова О. П.

Витебский государственный технологический университет

В современной экономике ход инновационного процесса определяется множеством факторов и зависит от решений многочисленных заинтересованных сторон.

В Республике Беларусь инновационный путь развития определен как приоритетное направление повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Проблемы, связанные с инновационным развитием регионов, постоянно находятся в центре внимания многих исследователей. Это объясняется тем, что в условиях информационной экономики ключевым конкурентным преимуществом региона является его инновационная активность.

Актуальность инновационного развития регионов продиктована как внутренними проблемами, так и внешними факторами, так как именно от инновационной активности и инновационной восприимчивости региональных эко-

номик зависит стратегическая конкурентоспособность Республики Беларусь в мировой экономике.

Региональная политика, которую проводят местные органы власти, имеет большое влияние на показатели инновационной деятельности. Вмешательство муниципальных органов власти необходимо не только для создания благоприятных условий и стимулирования инновационной активности региона, но и для повышения благосостояния населения и конкурентоспособности региона.

Устойчивое развитие регионов обусловливает необходимость проведения последовательной и эффективной региональной политики, которая создает базу для повышения конкурентоспособности регионов и устойчивого роста валового регионального продукта.

Инновационная активность является одним из факторов, который характеризует социально-экономическое состояние региона. Эффективное социально-экономическое развитие регионов страны предполагает достижение стратегических и тактических целей, обеспечивающих не только увеличение объемов производства, рациональное использование ресурсного потенциала, но и высокий уровень социального и экономического развития.

Вместе с тем, до настоящего времени в областях и районах Республики Беларусь отсутствуют эффективные модели управления региональным социально-экономическим развитием, адекватные новым реалиям, изменяющимся внешним и внутренним условиям, а также механизмам функционирования региональных экономик.

Тем не менее, местные органы власти предпринимают определенные меры по усовершенствованию процессов, связанных с инновационным развитием регионов Республики Беларусь.

Например, в Витебской области ещё в 2011 году была разработана Региональная программа инновационного и инвестиционного развития Витебской области на 2011-2015 годы. В программе определены цели, задачи, приоритетные направления инновационного и инвестиционного развития Витебской области. Программа направлена на формирование эффективной инновационной социально ориентированной экономики области, наращивание темпов ее роста, создание принципиально новых производств по выпуску высокотехнологичной продукции с высокой добавленной стоимостью [1].

За два года реализации Региональной программы более трети из запланированных мероприятий реализовано, освоено 19 трлн. рублей, создано 5 тысяч новых рабочих мест. Так, в рамках подпрограммы «Витнефтехим» в СООО «БелТитан» организовано производство пленки пищевой барьерной многослойной с нанесением печати, выработано более 30 образцов новой продукции, в ООО «ПО «Энергокомплект» — производство кабельной продукции группы силовых кабелей напряжением 110 кВт, осуществлен выпуск пробной партии безгалогенных огнестойких силовых кабелей напряжением до 1 кВт. ОАО «Инвет» приобретено и введено в эксплуатацию шесть термопластавтоматов.

ИООО «Союз-Кабель» завершено строительство нового производственного корпуса, на площадях которого в октябре 2011 года начат выпуск кабельно-проводниковой продукции.

С начала реализации подпрограммы развития малых и средних городов, сельских населенных пунктов Витебской области расширено производство строительных материалов СООО «АкваДин» в населенном пункте Друя Браславского района; установлен пресс для брикетирования льнокостры в ОАО «Верхнедвинский льнозавод»; построен цех по сушке сыворотки в ОАО «Верхнедвинский маслосырзавод»; организованы производства гофрированных дренажных труб из полиэтилена диаметром 40–200 мм в ОАО «Инвет» в населенном пункте Бигосово Верхнедвинского района; по деревообработке КУПП «Городокское предприятие котельных и тепловых сетей» в г.п. Езерище; по выпуску шайбы гроверной ГП «Бегомльский завод «Ветразь» в Докшицком районе; щепы СООО «Доброплесы» в г. п. Россоны; кондитерское производство ЧПУП «Комбинат кооперативной промышленности Поставского райпо»; осуществлено строительство картофелехранилища на РУП «Толочинский консервный завод» в г. Толочине, дополнительно открыты фирменный магазин и кафе ООО «Инита» в г. Поставы [2].

Развитие инновационной деятельности, разработка и активное использование в производстве новых технологий будет способствовать обеспечению конкурентоспособности не только промышленности, но и региона. Необходимо также осуществлять планирование инновационной деятельности в регионе.

Актуальность и необходимость стратегического планирования инновационной деятельности в регионе обусловлена следующими обстоятельствами:

- стратегическое планирование это наиболее адекватный способ консолидации усилий администрации и общества в решении различных социальных и экономических проблем в регионе;
- способствует укреплению взаимоотношений с общественностью, улучшению имиджа региона, создает единый вектор усилий всех активных сил в регионе;
- обязательное требование, выдвигаемое при реализации крупных инвестиционных проектов с иностранным участием.

Следует отметить, что должны быть сформированы базовые предпосылки для введения в практику инновационной деятельности новых элементов.

Для регионов Беларуси целесообразно было бы освоить передовые методы организации и проведения исследований, создать инновационную инфраструктуру и рынок объектов интеллектуальной собственности, определить специализацию организаций в рамках национальной инновационной системы. В связи с этим необходимо целенаправленно сориентировать имеющийся научно-технический потенциал на повсеместную разработку и внедрение инноваций, объединить усилия государственных органов управления всех уровней, организаций научно-технической сферы и предпринимательского сектора экономики в интересах ускоренного использования достижений науки и технологий в целях реализации стратегических национальных приоритетов страны.

Литература

- 1. Информационно-инновационный ресурс Витебской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.innova.itanas.by/iirv/. Дата доступа: 25.11.2013.
- 2. Официальный сайт Новополоцкого городского исполнительного комитета [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.novopolotsk.by/component / option,com_frontpage / Itemid,1. Дата доступа: 25.11.2013.

ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ВОПРОСА ЗАГРЯЗНЕНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Спаниди Е. П. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Человек, вышедший из дикой природы и образовавший вокруг себя общество, в процессе эволюции забывает, что он, как живое биологическое существо, является частью естественной природы, а уже только потом, как существо общественное — частью общества, социальной природы. Используя дары природы, такие как уголь, газ, нефть, создает для себя благоприятные условия. Но при этом он уделяет природе все меньшее внимание, забирая от нее намного больше, чем отдавая взамен. А между тем, любое растение может жить без человека, а мы без него нет, без кислорода человек не проживет и пяти минут.

Борьба с загрязнением окружающей среды в настоящее время является одним из приоритетных направлений во многих развитых и развивающихся странах мира. Еще в 1990 г. была принята Таллуарская декларация устойчивого развития, в которой ректоры и проректоры ВУЗов всего мира были «...глубоко обеспокоены небывалым масштабом и скоростью загрязнения и разрушения окружающей среды, истощением природных ресурсов» [1].

По указу Президента Российской Федерации В. В. Путина от 10.08.2012 №1157 2013 год объявлен Годом охраны окружающей среды. Во исполнение указа в городе Кемерово прошли различные акции, такие как «Дни защиты от экологической опасности – 2013», городской конкурс «Весна, семья, экология и закон», акция «Скажи полиэтиленовому пакету — НЕТ!», велопробег по Центральному району города Кемерово в знак защиты окружающей среды от экологической опасности. Но год еще не завершен, и еще многое можно успеть, говоря словами В.Г. Белинского: «Кто не идет вперед, тот идет назад: стоячего положения нет». Нужно понимать, что активное загрязнение окружающей среды началось в 20 веке в связи с бурным развитием промышленного производства, и за один год невозможно исправить то, что сделано за век. Конфуций писал: «Единственная настоящая ошибка — не исправлять своих прошлых ошибок». Давайте попробуем начать каждый с себя.

Одной из проблем загрязнения окружающей среды является ненадлежащее обращение населения с бытовыми отходами.

Очень часто можно наблюдать ситуацию, когда человек, проходя мимо мусорного бака, не обращает на него внимания и кидает мусор мимо него. И ему не важно, где это происходит: на тротуаре, на газоне или даже прямо на проезжей части.

В рамках решения данной проблемы в городе Кемерово разработан ряд мер, некоторые из которых нашли свое физическое воплощение. Последними из них являются:

- 1. Планируется установка цветных мусорных контейнеров для сортировки мусора. «Практически возле каждого дома будут установлены мусорные баки для сбора различных видов отходов, чтобы их можно было сразу же сортировать по фракциям. За неправильную сортировку отходов планируется ввести штраф, но какой будет сумма штрафа и как вычислят нарушителя неизвестно» [6].
- 2. Установка мусорных контейнеров европейского уровня. Евроконтейнеры изготовлены из пластика, оборудованы колесиками и педалями для открывания крышки, которая нужна, чтобы мусор и неприятный запах не разносились ветром по территории двора. Но в результате установки данного вида контейнеров уже через несколько недель во многих дворах города крышки были отломлены, педаль, с помощью которой открывается крышка не работает, и людям приходится в ручную открывать контейнеры, чтобы выбросить мусор, что представляет собой гигиенический дискомфорт, и многие люди ставят пакеты с мусором рядом с баками.

Во многом данная проблема остается не решенной, например, вопрос о выбросе мусора в людных местах города, таких, как остановки, парки, прогулочные улицы. В этих точках города жители часто проходят мимо мусорных баков, будто не замечая их, и выбрасывают мусор прямо на асфальт или газон. Как повысить культуру обращения населения с отходами? Как привлечь внимание людей к мусорным бакам?

Размышляя над этим вопросом, к нам пришла инновационная идея об установке в городе на более людных и загрязнённых улицах яркого цвета благодарных говорящих мусорных контейнеров. При бросании мусора в контейнер срабатывают датчики движения, и воспроизводится аудиозапись со словами благодарности за выброшенный мусор.

Первые говорящие контейнеры для мусора появились в 2006 г. в г. Хельсинки. И они стали весьма популярными в Европе. Каждый контейнер вежливо благодарит всякого, кто выбросит в него мусор. Помимо этого мусорные контейнеры предлагают различные советы и рекомендации по вывозу мусора. Всего в памяти говорящих мусорных баков может быть записано около 15 фраз, например: «Добрый день! Неупакованные пищевые отходы размножают крыс, паразитов и инфекции. Спасибо!», «О переполненном контейнере сообщайте управляющей компании. Спасибо!», «Привет! Вас обслуживает автопарк — 1 Спецтранс. Спасибо!».

Помимо слов благодарностей мусорные контейнеры еще поют песни и говорят голосом известных людей. Так в Лондоне мусорный контейнер говорит голосом Аманды Хольден, которая зазывно скажет: «Да! Сделай это еще раз!», крикетист Фил Тафнел крикнет: «Нехило!», а также поет песню про мусор в стиле Абба: "мусор, мусор, мусор, дай мне мусор, я - мусорный бак" на мелодию хита "Мопеу, Мопеу, Мопеу", или арию в стиле Ковент-Гарден. Звезды абсолютно добровольно согласились поучаствовать в городской акции. Также подобные мусорные баки, исполняющие песни Битлз, установлены в родном городе исполнителей в Ливерпуле. Помимо этого из контейнеров доносятся звуки аплодисментов, грохочущего падения тяжелых предметов в глубокий колодец.

Кроме того, говорящие контейнеры оснащаются автоматической системой пожаротушения. В них устанавливаются порошковые огнетушители, которые автоматически срабатывают в случае возгорания или подъеме температуры внутри контейнера свыше 60 градусов. Умные контейнеры не только повышают сознательность граждан, но и самостоятельно предотвращают пожары.

Работа говорящих контейнеров обеспечивается за счет аккумулятора, заряда которого обычно хватает на полтора — два месяца. Но также есть говорящие мусорные баки, работающие на солнечных элементах и не требующие подзарядки, которые, например, установлены в Берлине. Контейнеры могут работать круглосуточно, однако таймер позволяет отключать голос в ночное время, чтобы сохранять тишину на городских улицах. Очень важно, что многие страны замечают, что такие позитивные мусорные контейнеры собирают в 3-4 раза больше мусора, чем их молчаливые коллеги.

В нашей стране первым городом, в котором были установлены такие мусорные контейнеры, стал Санкт-Петербург. Как сообщил телеканал НТВ в своем репортаже данные мусорные баки стоят 16 000 рублей.

Наиболее загрязненными местами скопления людей в городе Кемерово являются такие, как: остановки «Швейная фабрика», «Вокзал», «Цирк», «КЭМЗ», «Пятая поликлиника», прилегающие территории к торговому центру «Я», второму и четвёртому Универсамам, бульвару Строителей. Предлагаемыми вариантами благодарности контейнеров являются: «Ты любишь свой город!», «Ты за чистый город!», «Все правильно сделал!», «Молодец!», «Спасибо!», «Кидай еще!», «Попал!», «Угости жвачкой». Цветовым решением является яркий насыщенный оттенок розового люминесцентного светоотражающего цвета с надписью «Ты за чистый город!». Возможно выполнение таких мусорных контейнеров в виде вагонетки, как символ шахтерского края.

Таким образом, выявлено 8 мест для установки данного рода контейнеров. Производство контейнеров осуществляется в Санкт-Петербурге. Стоимость 8 контейнеров по цене 16 000 рублей составит 128 000 рублей. Сумма транспортных затрат на перевозку баков, рассчитанная на сайте «Альтернативная служба доставки», составит 1600 рублей. Установка баков — 3 000 рублей. Сумма денежных затрат на внедрение данного проекта составит 132 600 рублей.

Но также в последнее время остро стоит вопрос о краже и вандализме в отношении мусорных баков. В решение данной проблемы, например, в городе

Новокузнецке установлены мусорные контейнеры нового вида — антивандальные. Контейнеры приваривают к арматурам, вбитым в землю. Данное решение, на наш взгляд, будет актуально и для нашего проекта — говорящие мусорные контейнеры.

Нами был проведен опрос населения г. Кемерово по поводу их отношения к установке данного вида мусорных контейнеров, в районе «Швейной фабрики». Выборка составила 100 человек, целевая аудитория — население, без принципа разграничения по половому или возрастному признаку.

Результаты проведенного опроса показали, что 92% опрошенных положительно отнеслись к данному виду мусорных контейнеров, из них 70% считает, что такие баки должны быть расставлены по городу, в местах скопления людей, и 12%, что такие контейнеры должны быть во дворах домов, 5% респондентов отнеслись к данной идее отрицательно, сославшись на то, что люди не будут выбрасывать в них мусор; не определились со своим мнением — 3% опрошенных. Из респондентов, положительно отнесшихся к говорящим мусорным контейнерам, все 92% посчитали интересным установку данных баков возле детских дошкольных и школьных заведений.

От внедрения данного проекта предполагается получение социального и экономического эффектов:

- 1. Защита окружающей среды. Мусор не будет раскидан по улицам города и, например, химические жидкие вещества из бутылок не будут проливаться на газон и, тем самым, не будут загрязнять плодородный почвенный покров.
- 2. Защита социально незащищенных слоев населения. При внедрении ранее оговоренного проекта по сортировке мусора, возможным является применение технологии говорящих мусорных баков для голосовой озвучки для слабовидящих людей назначение данного мусорного бака.
- 3. Повышение культуры обращения населения с бытовыми отходами. Внедрением данного проекта мы стремимся выработать у людей не только интерес именно к данному виду баков, который, несомненно, наблюдается, исходя из проведенного нами опроса, но и к выработке своеобразной привычки выкидывать мусор в урну. Как сказал Фрэнсис Бэкон: «Привычка всего прочнее, когда берет начало в юные годы; это и называется воспитанием, которое есть, в сущности, не что иное, как рано сложившиеся привычки». Если с раннего возраста дети будут наблюдать, как их родители, подавая им пример, будут выбрасывать мусор в контейнеры, то они и сами будут так делать. Бытует мнение о том, что российское общество, в частности, молодежь, не способно изменить свою привычку мусорить. Но если посмотреть на это под другим углом, то можно отметить, что современная молодежь росла, не наблюдая культуры обращения с отходами, и естественно не ведет себя подобающим образом с мусором. Но развитие – это стремление в будущее. И, на наш взгляд, необходимо начать прививать культуру обращения населения с отходами с детства, чтобы в дальнейшем это перешло и в другие возрастные группы населения.

Так, при положительном результате от внедрения данного проекта, предлагается размещение данных мусорных контейнеров возле детских заведений, для привития культуры обращения детей с мусором с раннего возраста. При

этом контейнер будет говорить голосом любимых детьми персонажами из мультфильмов, в форме которых будут и сделаны контейнеры.

Но также будет получен дополнительный экономический эффект — меньшая загруженность обслуживающего персонала в местах установки говорящих контейнеров. Если для уборки территории, например, вокруг остановки обслуживающий персонал затрачивает на поднятие крупного и среднего мусора около 40% рабочего времени, то это время будет значительно снижено (до 10%), либо высвобождено совсем.

Таким образом, хочется отметить, что прогресс не стоит на месте, что-то новое — это всегда неизведанное, но чтобы его познать, необходимо его попробовать.

Литература

- 1. Таллуарская декларация устойчивого развития [Электронный ресурс] // Сборник энциклопедий. Ашбурн, 2001. URL: http://omop.su/article/49/82138.html
- 2. В Петербурге появились говорящие мусорки, а в Новосибирске разноцветные [Электронный ресурс] // Клуб управдом. http://clubupravdom.ru. Hовосибирск, 2013. URL: http://clubupravdom.ru/news/v_peterburge_pojavilis_govorjashhie_musorki_a_v_no vosibirske_raznocvetnye/2011-09-27-269#.U11101DIY_k
- 3. «Говорящие" мусорные баки собирают мусора в 3 раза больше [Электронный ресурс] // Еврорегистр. http://www.evro-registr.ru . Москва, 2006. URL: http://www.evro-registr.ru/news-195
- 4. Говорящие контейнеры для мусора [Электронный ресурс] // Группабазис. http://gruppabazis.ru. Mосква, 2013. URL: http://gruppabazis.ru/topics/govoryaschie-kontejnery-dlya-musora
- 5. В Великобритании появятся говорящие мусорные урны [Электронный pecypc] // GoodDays. http://gooddays.ru. Москва, 2006. URL: http://gooddays.ru/post/43642
- 6. В Кемерово установят цветные контейнеры [Электронный ресурс] // ОптСнабСервис. http://osservis.ru. Кемерово, 2013. URL: http://osservis.ru/v-kemerovo-ustanovyat-cvetnye-kontejnery
- 7. Калькулятор по России [Электронный ресурс] // АСД. http://acdexpress.ru. Mocква, 2013. URL: http://acdexpress.ru/calculator-russia/

Научный руководитель — И. И. Мартынова, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

Раздел 2 АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

ПУТИ И ИСТОЧНИКИ ПОКРЫТИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КЕМЕРОВО

Агеева К. А.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

Пути и источники покрытия потребности в персонале являются одной из составляющих маркетинга персонала. Актуальность рассматриваемого вопроса связана с проблемой нехватки квалифицированных кадров, решить которую можно путем грамотного использования путей и источников покрытия потребности в персонале.

Существуют разные подходы к определению того, что представляет собой маркетинг персонала.

- А. Я. Кибанов определяет маркетинг персонала в широком смысле как определенную философию и стратегию управления человеческими ресурсами. Персонал рассматривается в качестве внешних и внутренних клиентов организации. Цель такого маркетинга оптимальное использование кадровых ресурсов путем создания благоприятных условий труда, для повышения его эффективности, развития в каждом сотруднике партнерского и лояльного отношения к предприятию. Фактически это «продажа» предприятия собственным сотрудникам. В узком смысле маркетинг персонала особая функция службы управления персоналом, направленная направлена на выявление и покрытие потребности предприятия в кадровых ресурсах [2, с.258].
- Н. Н. Косаренко и Н. Л. Маренков дают следующее определение. Маркетинг персонала универсальное средство воздействия на рынок рабочей силы. В узком смысле его можно рассматривать как один из видов снабженческого маркетинга, так как его основная задача кадровое обеспечение организации. В широком плане это активная форма социального обменного процесса между организацией и рынком рабочей силы [3].
- Р. Бюннер, считает, что маркетинг персонала обозначает рабочее место как продукт, который предназначается для продажи на рынке носителю способности к труду [1, с. 67, 107].

На наш взгляд, определение А.Я. Кибанова является наиболее предпочтительным в связи с тем, что оно наиболее полно раскрывает сущность маркетинга персонала. В отличие от Н. Н. Косаренко и Р. Брюннера, в определении А. Я.

Кибанова рассматривается не только рабочее место, которое необходимо продать потенциальным сотрудникам, но также рассматриваются вопросы, связанные с тем, как удержать сотрудников в организации, путем создания таких условий труда, которые были бы лучше, чем у конкурентов.

Источники покрытия потребности в персонале могут быть внешними и внутренними по отношению к организации-работодателю. Внешние источники – это объекты внешней инфраструктуры, обеспечивающие покрытие потребности в персонале организации. Внутренние источники – это возможности организации в самообеспечении потребности в персонале.

Пути покрытия потребности в персонале — это способы приобретения персонала у определенного источника покрытия кадровой потребности. Они могут быть активные и пассивные.

Активные пути покрытия потребности в персонале:

- 1) организация набирает персонал непосредственно в учебных заведениях;
- 2) организация представляет заявки по вакансиям в местные или межрегиональные службы занятости (биржи труда);
- 3) организация использует услуги специализированных посреднических фирм по найму персонала;
 - 4) организация вербует новый персонал через своих сотрудников; Пассивные пути покрытия потребности в персонале:
- 1) организация сообщает о своих вакантных местах через рекламные объявления в средствах массовой информации и специальных изданиях;
- 2) организация ожидает претендентов после проведения рекламной компании местного характера [2, с.266].

Ежегодно, начиная с 2010 года, в администрации города Кемерово происходит незначительное увеличение штатной численности, о чем свидетельствуют данные таблицы.

1	2	4	5
Дата	Штатная численность	Принято	Уволено
Ha 01.12.10	718	95	77
Ha 01.12.2011	725	112	115
Ha 01.12.2012	726	114	126

Используя данные таблицы, можно проанализировать динамику текучести кадров за 3 года, используя формулу 1 и, принимая среднесписочную численность равной 723 человек:

$$K_{\text{текучести}} = \frac{Y_{\text{ув.с.ж.}} + Y_{\text{ув.нар.дисц.}}}{Y_{\text{ср.спис.}}} \cdot 100\%,$$
 (1)

где ${\rm H_{y_{B.c.ж.}}}$ – число уволенных по собственному желанию, человек; ${\rm H_{y_{B.нар.дисц.}}}$ – число уволенных за нарушение трудовой дисциплины, человек;

$$K_{\text{текучести (2010)}} = \frac{77}{723} \cdot 100\% = 10,7\%;$$

$$K_{\text{текучести (2011)}} = \frac{115}{732} \cdot 100\% = 15,7\%;$$

$$K_{\text{текучести (2012)}} = \frac{126}{732} \cdot 100\% = 17,2\%.$$

Полученные показатели значительно превышают общепризнанную норму текучести (5-7%), выходя за рамки допустимого. Данные показатели текучести не способствует обновлению качественного кадрового состава. Основными причинами увольнения по собственному желанию явились: высокая интенсивность труда и неудовлетворенность заработной платой.

В 2012 году была самая большая численность уволенных, когда прекращение трудовых отношений оформлялось почти каждый день, самое большое количество уволенных пришлось на возраст 45 лет и выше — самый работоспособный и набравшийся опыта возраст.

Коэффициент замещения рабочей силы (2), показывающий сколько из уволенных работников замещается вновь принятыми кадрами свидетельствует о том, что с каждым годом происходит ухудшение ситуации и снижении коэффициента. Таким образом, к концу 2012 года не происходит полное покрытие уволенных работников принятыми.

$$K_{\text{замещения рабочей силы}} = \frac{\mathbf{Y}_{\text{прин.}}}{\mathbf{Y}_{\text{ув.}}},$$
(2)

где ${\rm { { Y}}_{{\rm { прин.}}}}-$ число принятых за период, человек;

 $\mathbf{H}_{\mathrm{y}_{\mathrm{B}}.}$ – число уволенных за период, человек.

$$K_{\text{замещения рабочей силы (2010)}} = \frac{95}{77} = 1,2;$$

$$K_{\text{замещения рабочей силы (2011)}} = \frac{112}{115} = 0,97;$$

$$K_{\text{замещения рабочей силы (2012)}} = \frac{114}{126} = 0,90.$$

Дополнительная потребность в персонале в администрации города Кемерово, обусловлена следующими факторами:

- 1. Выбытие по возрасту (большинство сотрудников находятся в возрасте 50-60 лет).
 - 2. Выбытие по непредвиденным обстоятельствам.
 - 3. Переход на другую или более высокую должность.
 - 4. Уход по собственному желанию.
- 5. Низкая заработная плата (особенно на должности специалиста 1 категории).
 - 6. Очень часто отсутствие возможности карьерного роста.
- 7. Увеличение потребности в кадрах в связи с расширением деятельности и увеличением количества выполняемой работы.

В настоящее время в администрации города Кемерово используются следующие источники покрытия потребности в персонале: учебные заведения; конференции, семинары; службы занятости; собственные внутренние источники, а также следующие пути покрытия потребности в персонале:

- еженедельное обновление сведений о вакансиях в разделе «Вакансии» на официальном сайте администрации города в соответствии с требованиями законодательства об информировании населения о вакансиях в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
 - бесплатное опубликование вакансии на сайте «Работа в Кемерово»;
- еженедельное формирование в электронном и бумажном виде банка резюме соискателей;
 - предоставление заявок по вакансиям на биржу труда;
 - предоставление заявок в высшие учебные заведения;
 - вербовка нового персонала через собственных сотрудников;
- перемещение сотрудников, как в рамках отдела бюджетного учета, так и за его пределы.

Администрация города не может использовать такой источник как обращение в специализированные кадровые агентства, которые набирают популярность среди крупных компаний (так как действительно хорошие кадровые агентства выполняют огромную работу для того, чтобы подобрать лучшего кандидата). Невозможность обращения в такие компании связана с тем, что администрации города существует за счет местного бюджета, поэтому наиболее предпочтительными являются те пути покрытия, которые не являются затратными.

Поэтому важным источником покрытия потребности в персонале являются как высшие учебные заведения, а также такой путь покрытия как заключение договоров с высшими учебными заведениями.

В настоящее время в городе Кемерово существуют 3 высших учебных заведений, обучающих по специальности «Государственное и муниципальное управление»: Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, Кемеровский государственный университет, Кемеровский государственный сельскохозяйственный институт.

Так, например, был заключен договор на организацию практики студентов направления подготовки (специальности) «Государственное и муниципальное управление» Кузбасского государственного технического университета им. Т.Ф. Горбачева в лице ректора университета и администрацией Кемеровской области в лице заместителя управляющего делами. Еще одним договором является договор на организацию практики студентов направления подготовки (специальности) «Государственное и муниципальное управление» Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева в лице ректора университета и администрацией города Кемерово в лице главы города. По этим договорам студенты 2-4 курсов проходят ознакомительную, экономическую, управленческую и преддипломную практики.

Решение проблемы нехватки квалифицированных кадров видится как раз в том, чтобы заключалось как можно больше таких договоров о сотрудничестве. Причем, это может быть реализовано не только в рамках того города, где студенты проходят обучение специальности «Государственное и муниципальное управление», но также можно производить обмен студентами между областями. Данный источник и путь закрытия вакансий может быть действительно одним из лучших, так как он не является затратным и при его реализации удовлетворяются как интересы студентов, так и интересы работодателей в лице начальников отделов администраций. Также этот путь хорош тем, что снижает риск принятия на должность специалиста, который впоследствии не захочет работать в этой сфере. А в следствии может снизиться текучесть, потому что должности будут замещаться теми, кто хотел бы работать в органах муниципальной власти. А, как правило, понимание того, хочет ли студент становиться служащим или нет, приходит как раз во время практики.

Литература

- 1. Кибанов А. Я, Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. М.: ИНФРА-М, 2009. 301 с.
- 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М. : ИНФРА- М, 2010.-695~c.
- 3. Косаренко Н. Н., Маренков Н. Л. Управление персоналом организации. М. : НИБ, 2004. 384c.

Научный руководитель — Н. М. Анфёрова, к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КЕМЕРОВО

Гаак А. Ю

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

Муниципальному служащему все чаще приходится совмещать в своей работе, помимо своих непосредственных обязанностей, всё больше различных трудовых функций и принимать решения, которые требуют знания основ менеджмента, маркетинга, психологии и социологии. Такие изменения приводят к необходимости повышения значимости вопроса обучения и подготовки персонала и совершенствования системы обучения персонала в организации. достаток у работника тех или иных навыков, знаний приводит к неэффективной работе и выполнению поставленных задач, способствует повышению у работника стрессов и энергетических затрат, связанных с работой, снижению мотивации. Результатом эффективного обучения персонала является раскрытие всепотенциала работников, сплочение И улучшение социальнопсихологического климата в коллективе, формирование соответствующей организационной культуры и образцов поведения сотрудников.

Под повышением квалификации понимается обновление теоретических и практических знаний муниципальных служащих в связи с необходимостью освоения ими современных методов решения профессиональных задач. Повышение квалификации может включать краткосрочное тематическое обучение согласно профилю профессиональной деятельности (72-100 ч.) с защитой реферата или обучение для углубленного изучения проблем по профилю профессиональной деятельности (свыше 160 ч.) с защитой выпускной работы. Срок обучения с отрывом от работы составляет от двух до шести недель, без отрыва от работы — от шести недель до шести месяцев. Обучение осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности муниципального служащего.

Специалисты и руководители Администрации г. Кемерово повышают свою квалификацию, используя различные программы, а именно, ежегодно лучшие сотрудники Администрации руководящего состава направляются на повышение квалификации в «Программу подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации (Президентская программа)», после обучения по программе сотрудники имеют возможность стажироваться за рубежом, в таких странах, как Германия, Голландия, Япония и других. Кроме того сотрудники Администрации г. Кемерово проходят повышение квалификации в Москве в ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и муниципальной службы при Президенте Российской Федерации», а также курсах повышения квалификации в различных учреждениях дополнительного профессионального образования г. Кемерово. Одной из новейших программ является программа «Противодействие коррупции», которая

предусматривает работу с изменениями в законодательстве Российской Федерации, круглые столы и дискуссии, по практике применения законов и положений, встречи с работниками прокуратуры, представителями Управления экономической безопасности и противодействия коррупции ГУ МВД России.

После повышения квалификации каждый муниципальный служащий не только представляет отчет о повышении квалификации и командировке, но и делится опытом с коллегами, занимающимися аналогичной работой, вносит предложения по внедрению передового опыта, используя такие методы как круглые столы и беседы.

Сотрудники Администрации г. Кемерово повышают квалификацию не реже одного раза в три года.

Качественное обновление персонала муниципальной службы -это профессиональная подготовка кадров, формирование рациональной половозрастной структуры, оптимальное использование знаний служащих, их навыков и способностей, стимулирование постоянного профессионально-квалификационного развития.

Штатная численность муниципальных служащих администрации г. Кемерово на 2012г составляет 1042 человека

Распределение штатных единиц по должностям осуществляется следующим образом:

- Руководители 313 чел. (30%);
- Главные и ведущие специалисты 691чел. (67%);
- Специалисты 32чел (3%).

За 2012 год прошли переподготовку и повысили квалификацию 84 муниципальных служащих,

Курсы повышения квалификации прошли 57 человек, из них 13 руководителей и заместителей руководителей, 44 специалиста.

Повышение квалификации сотрудников происходит в соответствии с общей численностью персонала, а именно 25% руководящий состав, 75% — специалисты. Это является несомненным плюсом для администрации г. Кемерово.

На повышение квалификации было затрачено 523 816,54 рублей, что к общей сумме затрат на образование в бюджете г. Кемерово составляет 1,8%. Финансирование повышения квалификации осуществляется с городского бюджета на 52 % и за счет областного бюджета на 48%.

35 человек прошли курсы повышения квалификации за счет областных средств, 49 человек за счет средств городского бюджета.

Процент повысивших квалификацию к общему числу сотрудников администрации г. Кемерово составил 8%,это достаточно низкий показатель.

Одной из проблем повышения квалификации сотрудников администрации г. Кемерово является низкое финансирование.

Решением этой проблемы может стать внедрение метода мультипликации и наставничества, суть метода в том, что более опытные сотрудники и сотрудники высших должностей будут обучать менее опытных специалистов, используя такие методы, как семинары, коллоквиумы, беседы, дискуссии по обмену опытом, а также контакты с вузами, посещение выставок.

Одним из путей решения этой проблемы может стать формирование плана повышения квалификации сотрудников на долгосрочный период. Это позволит запланировать расходы, а также оповестить сотрудников о повышении квалификации заранее.

Практика показывает, что повышение квалификации и профессиональное переобучение достигает наибольшего эффекта при соблюдении следующих условий: ориентация на практические нужды обучающихся и учет специфических психологических особенностей обучения взрослых, все это приводит к позитивным изменениям когнитивных свойств личности, повышению ее профессиональной и интеллектуальной активности.

Формирование упорядоченной системы прохождения муниципальной службы создает условия для карьерного продвижения муниципальных служащих, их профессиональной самореализации, снижает текучесть кадров, повышает стабильность и эффективность деятельности органов власти.

Литература

- 1. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: уч. Пособие. М.: Дашков и К, 2005. 280 с.
- 2. Морозова Т. Г. Муниципальный менеджмент / Т. Г. Морозова, М. П. Победина, Г. Б Поляк : Уч. пособие для вузов. М., 2002. 260 с.
- 3. Управление персоналом [Электронный ресурс]. URL: http://hr-portal.ru//

Научный руководитель Н. М. Анферова, к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЭТИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И КАНАДЕ

Логунова Ю. Е. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

«Государственная служба — это призвание» M.~Beбер

Этика — это философская наука, объектом изучения, которой, является мораль, а центральной проблемой — добро и зло. Как можно понять из данного определения, этический аспект государственной службы понимается, как следование нормам морали и нравственности, соблюдение принципов гуманности. Здесь представляется важным напомнить, что государственная служба является

профессией особой, непохожей на другие. Целью её является служение общественным интересам, а для реализации такой программы нужен определенный тип исполнителя, который будет обладать этическими установками при реализации своей политики. В этом и состоит смысл высказывания, что госслужба – это призвание.

Данная статья посвящена вопросу о применении этических аспектов Канадской государственной службы в Российской практике, что имеет целью изменить отношение граждан к бюрократии.

Канада по своему государственному устройству и традициям схожа с Россией, а так же имеет богатый и позитивный опыт в отношении внедрения и использования этических аспектов госслужбы.

Международная организация Transparency International определила Канаду в число лучших по уровню честности государственной службы, в России же, напротив, происходит снижение моральных стандартов служащих.

Документа, который регулировал бы общую деятельность госслужащих с этической точки зрения, в России не существует. Положения об этическом поведении содержатся в Федеральном законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» и регламентируются Указом Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих". В Канаде же принято несколько таких нормативных документа. К их числу относятся: Кодекс ценностей и этики для госслужащих, Кодекс конфликта интересов для членов парламента, Этический кодекс для руководителей ведомств и т.д.

В Канаде, как пишет А. В. Облонский в своей книге «Кризис бюрократического государства», введен «этический режим» с развивающейся «этической инфраструктурой». В этом канадское правительство видит культурную основу и важное условие организационной эффективности. Для России полезным будет создать институциональную основу, призванную обеспечить соблюдению норм административной этики.

Этический режим означает системную совокупность мер, каждая из которых поддерживает другую. Составляющими этического режима являются этический кодекс, либо же другая форма документального закрепления моральных ценностей, а так же механизмы эффективной практики, контроль за их соблюдением, меры и санкции за нарушение.

Под этической инфраструктурой понимается организации и должностные лица, в обязанности которых входит обеспечение соблюдения норм кодексов, а именно Секретариат Казначейства, Управление по этике, который возглавляет парламентский комиссионер по этике, клерк Тайного совета, Управление ценностей и этики госслужбы при Агентстве по управлению человеческими ресурсами, а так же главы учреждений. Названные должностные лица осуществляют свои полномочия на разных уровнях управления и отвечают конкретно за отдельные работы в области этического поведения государственных служащих.

Еще один элемент здорового этического режима в Канаде - значение руководителя, выполняющих роль моста с двусторонним движением. Так образом достигается баланс между действиями политиков и специалистами-служащими.

Одна из обязанностей руководителя является внедрение в сознание подчиненных идеологию службы гражданам.

К моральным ценностям канадских госслужащих относятся следующие: честность, ответственность, подчинение закону, компетентность, справедливость, беспристрастность, склонность к нововведениям, политнейтральность.

В нашей стране Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» определяет деятельность руководителя тем, что он обязан не допускать случаи принуждения госслужащих к участию в деятельности политических партий и др. общественных объединений. Целями введения Указа Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных гражданских служащих» является:

- повышение доверия общества к государственным институтам,
- обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения федеральными государственными служащими и государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации должностных обязанностей,
- исключение злоупотребления на федеральной государственной службе и государственной гражданской службе субъектов РФ.

Согласно данному Указу Президента, государственные служащие призваны:

- 1) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека определяют основной смысл и содержание госслужбы;
 - 2) быть независимым от влияния других граждан и организаций;
- 3) исключать действия, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- 4) уведомлять соответствующие органы о склонении к коррупционным действиям;
 - 5) соблюдать нормы служебной, профессиональной и деловой этики;
- 6) проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами;
 - 7) не использовать служебное положение.

Требования к служебному поведению российских служащих классифицируются по 3 видам норм:

- предписывающие (как требуется поступать с точки зрения профессиональной морали гражданского служащего);
 - запретительные (что недопустимо в рамках служебного поведения);
- рекомендательные (как следует вести себя в той или иной ситуации в служебное и неслужебное время).

Но в целом же, применение теоретических основ на практике отличается в корне. Поэтому необходимо пересмотреть отношение к данной проблеме, позаимствовать положительный опыт внедрения этического аспекта в государственную гражданскую службу, ярким примером которого является Канада, а именно:

- 1) особое внимание этическому аспекту государственной службы и её реформирование в соответствии с современными задачами;
 - 2) создание институциональной и организационной инфраструктур;
- 3) принятие этического кодекса поведения для государственных гражданских служащих;
- 4) практическая «морализация»: предотвращение конфликтов интереса, ограничения в сфере собственности, недопустимость предпочтения отдельных слоев населения.

Таким образом, говоря об этике государственной службы, следует учитывать не только документально установленные нормы и правила, но так же и применение их в трудовой деятельности служащего.

Литература

- 1. Облонский А. В. Кризис бюрократического государства. Реформы государственной службы: международный опыт и российские реалии. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2011. 448 с.
- 2. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных гражданских служащих».

Научный руководитель — Э. Н. Вольфсон, к.ф.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМ

Морозова А. Е.

Филиал Кузбасского государственного технического университета имени Т. Ф. Горбачева в г. Таштаголе

Современная система управления кадрами организации претерпевает радикальные преобразования вместе со всем российским обществом. Необходимость таких преобразований вызвана тем, что административно-командная система, идеология, лежащая в ее основе, пришли в очевидное противоречие с требованиями развития производственных сил и трудовых ресурсов организации. Данная ситуация привела к тому, что, в настоящее время, становится актуальной проблема поиска новых подходов и принципов к управлению персоналом организации, а в частности к системе ее кадрового обеспечения.

Система кадрового обеспечения организации должна быть связана с разработкой и реализации политики, включающей планирование, отбор, наем, размещение трудовых ресурсов; адаптацию, обучение и подготовку работни-

ков; продвижение по службе, карьеру; методы и стимулирования труда; условия работы; формальные и неформальные связи; консультирование и переговоры; преодоление конфликтных ситуаций в коллективе.

Кадры муниципального управления — это совокупность работников, профессионально выполняющих функции муниципального управления или способствующих их осуществлению, а также обеспечивающих управление муниципальным хозяйством. От качества их подготовки, уровня квалификации, понимания своих задач и ответственности за решение возложенных на них вопросов зависит уровень развития местного сообщества [1].

Поэтому, актуальным для руководителей, сегодня, становится вопрос планирования, формирования, развития и учета состава и структуры кадров организации.

Эффективное использование кадрового потенциала организации заключается в научно-обоснованной программе мероприятий по формированию и развитию системы кадрового обеспечения, которая, в свою очередь, способствовала бы совершенствованию состава и структуры кадров путем их более продуктивного отбора, обучения, переподготовки, а также мотивирования на достижение заданных целей.

Проведенный анализ кадрового состава администрации Таштагольского муниципального района за последние три года показывает, что при общей численности работающих специалистов 62 человека, существует устойчивый рост специалистов с высшим образованием. Так, если в 2010 году высшее профессиональное образование имели 59.3%, неполное высшее – 28,1%, и среднее профессиональное 12,6%, то в 2013 году этот показатель стал соответственно – 75,8%; 20,9%; 3,3%, то есть практически каждый работник имеет высшее образование или заканчивает обучение в вузе, получая диплом специалиста. Это положительная тенденция способствует пополнению кадров администрации из числа молодежи. За три последних года произошло увеличение числа муниципальных служащих в возрасте 18-30 лет с 12 до 17 человек, в возрасте 30-45 лет с 14 до 21 человека. Однако в возрасте 45-50 лет происходит снижение с 7 до 5 человек, в возрасте 50-55 лет с 22 до 16 человек, а старше 55 лет численность работников уменьшилась с 9 до 3 человек. Этот положительный показатель свидетельствует о притоке молодых специалистов в систему муниципального управления.

Однако за этот же период число уволенных и принятых на работу в муниципалитет колеблется от 17 до 24 человек в год — это более 30%. Получается, что каждого третьего нужно вводить в курс дела, учить работе с документами, с людьми и многому другому. А немного научившись, такой работник уходит на более оплачиваемую работу. Это говорит о том, что неудовлетворенность режимом работы, высокая ответственность и низкая заработная плата вызывает некоторое разочарование у работников и, особенно у молодых людей.

Очевидно, что кадровая политика должна строится с учетом преемственности, развития наставничества, обмена опытом и достойной заработной

платы, приближенной к средней оплате в производственной сфере данной территории.

К профессиональным навыкам муниципальных служащих предъявляются такие требования, как: владение навыками руководящей работы, оперативного принятия и реализации управленческих решений, квалифицированного планирования работы. Научить молодого специалиста владеть навыками контроля, анализа и прогнозирования последствий принимаемых решений, умение определять стратегические и тактические цели, обеспечивать их достижение — требуется время и не малое. В условиях высокой текучести не всегда имеется достаточное количество опытных наставников, которые бы могли научить ведению деловых переговоров, публичных выступлений, владению приемами межличностных отношений, владению компьютерной техникой, а главное, привить любовь и уважение к труду муниципального служащего для блага людей.[2]

В администрации Таштагольского муниципального района сложилась практика работы с кадрами. На любую вакантную должность, объявляется конкурс в СМИ, и производятся собеседования с каждым кандидатом, желающим работать, руководителем аппарата и лично Главой района. Прошедшим собеседование и принятым на работу устанавливается испытательный срок и прикрепляется опытный наставник [4].

Кандидат, прошедший испытательный срок, зачисляется в штат администрации Таштагольского района. Конкурсный отбор для Администрации Таштагольского муниципального района — это норма, позволяющая принимать на работу лучших и более подготовленных сотрудников. Следует отметить, что администрация проводит также политику перспективной подготовки молодых специалистов. Так ряд студентов филиала КузГТУ в г. Таштаголе ежегодно проходят практики в администрации Таштагольского муниципального района и, закончив обучение, становятся кадровыми специалистами.

Для пополнения кадрового резерва администрацией Таштагольского муниципального района, начиная с 2008 г., совместно с руководством филиала КузГТУ проводится «День молодежного самоуправления». В один из запланированных дней студенты, последнего года обучения замещают все должности в администрации, при наблюдении работников аппарата. Так, например, один из студентов в течение дня работал с Главой администрации района В. Н. Макутой, учился принимать решения, работать с документацией и др. Другие студенты работали с заместителями Главы, в отделах администрации, получая практический опыт и навыки руководства.

По итогам проведенного мероприятия некоторые выпускники получили предложения на работу в администрации Таштагольского муниципального района. В настоящее время в аппарате администрации работает более 30% выпускников филиала КузГТУ, в том числе два заместителя Главы.

Однако, для формирования кадрового резерва из числа молодежи этого недостаточно, поэтому кадровой службе Администрации необходимо проводить мероприятия по формированию кадрового резерва охватывающего не только студенческую молодежь, но и специалистов, уже замещающих муници-

пальные должности, а также работающие в сфере производства, предпринимательства.

Основной смысл работы с резервом состоит в том, чтобы молодым перспективным кадрам, зачисленным в резерв, дать возможность быстро приобрести теоретическую подготовку и практический опыт, необходимый для исполнения будущей должности. Для этого необходимо решить следующие задачи:

- разработать примерную программу обучения и развития резервистов;
- проводить мероприятия по информированию сотрудников, зачисленных в резерв, о внутренней работе администрации Таштагольского муниципального района, целях и задачах решаемых специалистами различных отделов;
- проводить текущие аттестации для корректировки планов обучения и развития молодых резервистов;
- проводить итоговую аттестацию перед замещением вакантной должности муниципального служащего [3].

Подводя итог сказанному, необходимо отметить, что органы местного самоуправления являются важнейшим инструментом работы с населением по месту жительства. И не случайно к этому направлению работы столь высокое внимание со стороны правительства и Президента РФ В. В. Путина. По его инициативе в ноябре этого года в г. Суздале Владимирской области, состоялся первый Всероссийский съезд муниципальных образований, определивший на перспективу развития муниципалитетов. И, как правильно было отмечено на съезде, без должного внимания к кадрам местного самоуправления, подготовке их и социальной защищенности, решать государственные задачи будет достаточно сложно. А руководитель администрации Президента РФ С. Иванов в своем интервью высказался более конкретно, сказав, что в работе с кадрами нам необходимо использовать положительный опыт советского периода и «ничего зазорного в этом я не вижу – лучшего все равно никто ничего не придумал и не придумает» [5].

Литература

- 1. Концепция административной реформы в РФ в 2006-2008 годах : Распоряжение Правительство РФ от 25.10.05 г. № 1789-р // Правовая система Гарант.
- 2. О системе государственной службы Российской Федерации (с изменениями от 11 ноября 2003 г.) Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ // Российская газета, от 29.05.2003.
- 3. Закон Кемеровской области «О некоторых вопросах прохождения муниципальной службы» от 30 июня 2007 года N103-O3.
- 4. Решение Таштагольского районного Совета народных депутатов от 18 октября 2006 г. N 70-pp «Об утверждении положения о муниципальной службе в муниципальном образовании Таштагольского района».
 - 5. Газета «Ведомости» от 14.11.2013г. №211 (3473).

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Поталашко О. В.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Осуществляя свою трудовую деятельность в какой-либо организации или учреждении, человек вовлекается в постоянное взаимодействие с его организационным окружением, которое представляет собой часть организации, с которой по роду деятельности работнику приходится сталкиваться. Ярким примером этого является рабочее место сотрудника и его непосредственное окружение. Хотя для большинства работников организационное окружение видится гораздо шире, чем просто рабочее место, и включает в себя положение организации на рынке и ее размер, внутренний распорядок и условия работы, руководство и организационную структуру, систему оплаты труда и социальную поддержку, трудовые отношения и коллектив в целом, а также многое другое.

Окружение каждого работника организации индивидуально, так как, вопервых, он сам выделяет важные для него характеристики и аспекты организации, а во-вторых, он занимает вполне определенное место в организационном окружении, выполняет определенные функции и осуществляет определенную работу.

Системно положение человека в организации может быть представлено с двух позиций: с позиции взаимодействия человека с организационным окружением, в этом случае человек находится в центре модели, и с позиции организации, включающей в себя индивидов, в этом случае организация как целое является исходной точкой рассмотрения [2].

Рассмотрим первый случай, когда исходным компонентом в рассмотрении взаимодействия человека и организационного окружения выступает человек. Модель этого взаимодействия представлена на рис. 1. Здесь организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с человеком.

При взаимодействии с организационным окружением человек получает от него побуждающие к действию стимулирующие воздействия. Под их влиянием человек осуществляет определенные действия, которые приводят к выполнению им определенных работ и одновременно оказывают определенное воздействие на организационное окружение.

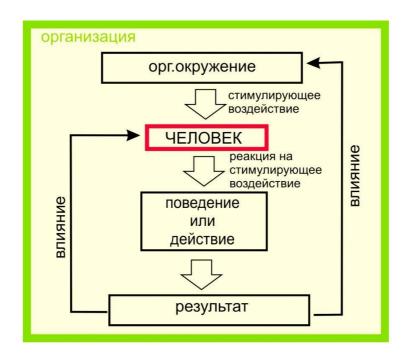


Рис. 1. Взаимодействие человека и организации

Стимулирующие воздействия охватывают весь спектр возможных стимулов, которые могут включать в себя речевые и письменные сигналы, действия других людей и т.п. В данной модели человек является биосоциальным существом с определенным набором важных для него потребностей (как физиологических, так и потребностями другого рода), а также обладает ценными качествами, такими как опыт, знания и навыки, определенными взглядами и ценностями и т.п. Реакция на данные воздействия представляет собой восприятие и оценку этих воздействий непосредственно человеком с дальнейшим осознанным (или неосознанным) принятием решений по осуществлению ответных действий. Такими действиями могут быть мышление человека, его речь и телодвижения, мимика, жесты и т.п.

Авторы учебника по менеджменту Виханский О. С. и Наумов А. И., описывая результат работы, как элемент данной модели, выделяют две его основные части. Первая — это то, чего человек добился для себя, реагируя на стимулы, какие собственные проблемы, вызванные стимулирующими воздействиями, он решил. Вторая — что он сделал для организационного окружения, для организации в ответ на стимулирующие воздействия, которые организация применила по отношению к человеку [2].

Рассмотрим второй случай взаимодействия человека с организационным окружением с позиции организации в целом. Модель этого взаимодействия представлена на рис. 2.

Второй подход к определению места человека в организационном окружении заключается в том, что работник рассматривается как некий ресурс организации, который, как и остальные ресурсы используется ею для достижения собственных поставленных целей.

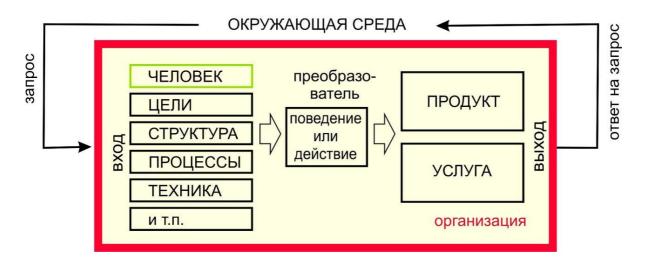


Рис. 2. Место человека в организационном окружении с позиции организации

Организация ожидает от человека, что он проявит себя как компетентный в определенной области специалист, дисциплинированный и ответственный работник, способствующий успешному функционированию и развитию организации, разделяющий ее ценности и готовый отстаивать ее интересы. Он должен быть предан организации, постоянно стремиться к улучшению своих исполнительских способностей и осуществлять работу с должной отдачей и на должном качественном уровне.

Индивид, исходя из своих целей и текущих возможностей, обладая определенными знаниями и имея определенные намерения в отношении организации, вступает во взаимодействие с ней, предполагая занять определенное положение, выполнять определенную работу и получать определенное вознаграждение. Организация же в соответствии со своими целями, организационной структурой, спецификой и содержанием работы заинтересована в работнике, обладающим соответствующими квалификационными и личностными характеристиками. Выполняя определенную работу, он должен играть определенную роль в организации, выдавая требуемый результат, за который полагается определенное вознаграждение.

К основным ожиданиям индивида можно отнести следующие позиции и показатели: содержание, смысл, значимость и престижность работы, её оригинальность, увлекательность, а так же степень комфорта и безопасности, ответственности и риска, независимости, прав и власти на работе.

Важными составляющими для человека также являются признание и поощрение хорошей работы, заработная плата и премии, социальная защищенность и другие социальные блага, предоставляемые организацией, перспективы роста и развития.

Для того чтобы соотнести ожидания человека и организации по отношению друг к другу и тем самым устранить угрозу появления проблем, возникающих между человеком и его организационным окружением, важно понимать и знать то место в организации, на какое претендует потенциальный работник,

какие роли он способен и готов выполнять и какую роль ему может предложить организация [2]. То есть необходимо четко определить его компетенции для того, чтобы его функционирование в организации было эффективным. Под профессиональными компетенциями в практике управления понимается вся та совокупность знаний, умений, установок и форм поведения, которая формирует способность сотрудников должным образом, на нужном уровне качества выполнять в организации свою работу, соответственно своей должности и роли.

Так, в целях отбора и подготовки кандидатов для своевременного замещения руководящих должностей в сфере муниципального управления в городе Кемерово формируется резерв управленческих кадров, который представляет собой сводный перечень лиц, имеющих опыт работы в сфере управления, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными качествами, способных после специализированной подготовки и обучения занять руководящие должности в сфере муниципального управления.

Для оценки квалификационных требований и деловых качеств лиц, поступающих на муниципальную службу в городе Кемерово, и для представления их Главе города как руководителю исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления в администрации города образуется кадровая комиссия, на заседаниях которой рассматриваются вопросы приема на работу лиц, впервые поступающих на муниципальную службу в администрацию города Кемерово [1]. Основные положения о комиссии можно посмотреть на сайте http://www.kemerovo.ru/glava/kadrovaya_komissiya.html.

Поступление гражданина на гражданскую службу или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, суть которого заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы [3].

Вся необходимая информация об этапах проведения конкурса, необходимых условиях и требованиях располагается на сайте администрации Кемеровской области, в разделе «Государственная служба — порядок поступления на гражданскую службу»: http://www.ako.ru/gosud/poryadok.asp?n=1.

Основные критерии отбора для включения кандидатов в резерв управленческих кадров включают в себя такие позиции, как наличие законченного высшего профессионального образования, соответствие стажа кандидата должности муниципальной службы, на которую предлагается его включение, результативность и эффективность его трудовой деятельности и многое другое. Полный перечень критериев отбора можно найти на сайте администрации города Кемерово: http://www.kemerovo.ru/administration/rezerv_upravlencheskih_kadrov.html.

Помимо этого, к кандидатам предъявляются требования к знанию законодательства Российской Федерации и Кемеровской области, которые также имеются в открытом доступе на сайте администрации Кемеровской области: http://www.ako.ru/gosud/treb_zakon.asp?n=3. Здесь же кандидат может найти примерный перечень вопросов по государственной службе.

В случае успешного прохождения испытаний кандидата на должность включают в кадровый резерв управленческих кадров, и в случае освобождения должности он может претендовать на ее замещение.

В заключение хочется отметить, что эффективное взаимодействие человека и организации возможно тогда, когда имеет место их взаимное удовлетворение. Только тогда, когда человек доволен занимаемым в организации местом, когда он чувствует свою важность и полезность, а организация, в свою очередь, удовлетворена его ресурсами и не нуждается в ком-либо другом, можно говорить об их положительном сосуществовании, при котором цели организации достигаются в равной степени с удовлетворением потребностей отдельного человека.

Литература

- 1. Распоряжение Администрации города Кемерово от 27.12.2002 №3371 «О создании кадровой комиссии».
- 2. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов 3-е изд. М. : Экономистъ, 2003. 528 с.
- 3. Порядок поступления на гражданскую службу: [Электронный ресурс]. URL: http://www.ako.ru/gosud/poryadok.asp?n=1.

Научный руководитель — О. С. Карнадуд, к.т.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

БЮРОКРАТИЯ В РОССИИ: ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ

Сысоев А. А. Воронежский государственный университет

Одним из наиболее противоречивых понятий в современной политической науке является понятие «бюрократия». Изучение бюрократии как социально-политического явления было связано со сложностями. Главным образом они обусловлены аморфностью, нечеткостью объекта исследования. Во многом из-за различных подходов и толкований, которые подчас носят противоположный характер, мы сталкиваемся с определенными исследовательскими трудностями. На современном этапе реформирования госслужбы было предпринято много шагов для её становления и реформирования: укреплена правовая база, стала более совершенной система формирования и профессионального развития кадров, значительно расширен объём образовательной деятельности среди работников органов власти, повышена их заработная плата [6, с. 12].

Несмотря на всю проведенную работу, уровень доверия граждан к чиновникам по-прежнему остается весьма низким. Актуальность изучения бюро-

кратии как социального института имеет множество причин. Первая состоит в том, что существует необходимость усиления организованности во всех сферах общественной жизни. Вторая причина — противоречие между этой объективной потребностью и связанной с ней иерархизацией общества и развитием демократии, включением населения в общественную жизнь, в политическую деятельность, необходимостью нахождения рациональных отношений между управляющими и управляемыми, руководителями и подчиненными. Наконец, третья причина — изменения норм жизни многих социальных групп, необходимость формирования гражданского общества, правового государства, углубления и расширения самоуправленческих начал во всех сферах жизнедеятельности.

Формирование эффективно работающего аппарата власти — это первоочередная задача любого государства. Это объясняется тем фактом, что непосредственно государственный аппарат обеспечивает качественное принятие политических решений. Соответственно его неадекватное функционирование приводит к дисфункции общества и государства. Поэтому на современном этапе развития для России важно такое явление как правильно функционирующая «бюрократия». Этому феномену, и посвящена наша работа. Она состоит из двух частей. Первая посвящена анализу основных подходов к пониманию понятия «бюрократия», во второй части мы дадим оценку текущему состояния российской бюрократии на основе вторичного анализа данных массовых опросов, проведенных ВЦИОМ и данных, полученных методом экспертной оценки.

Российская правящая элита до сих пор не определилась, какая модернизация и чего именно стране так остро необходима. Тем не менее, из выступлений первых лиц государства можно сделать вывод, что модернизация будет проходить в существующей ресурсно-ориентированной экономики и связанной с нею политической и социальной структуры. С точки зрения элиты такая модернизация позволит обеспечивать защиту ее интересов и социальнополитическую стабильность в обществе. Таким образом, для модернизации в России характерен коридор именно технико-бюрократической модели. Фактически эта модель будет означать всё больший разрыв с западной моделью модернизации, которая, по Н. Кондратьеву, уже приближается к переходу от четвертой к пятой технологической революции, тогда как мы все еще остаемся на рубеже завершения, второй, то есть индустриальной революции, и перехода к третьей, информационной.

Сегодня можно с уверенностью сказать, что среди большинства простых граждан сформирован устойчивый образ российской бюрократии как малоэффективного института, причем образ этот не нарушается ни собственным благополучием людей, ни позитивными сдвигами в экономике, ни даже личным положительным опытом взаимодействия граждан с бюрократией. Другими словами, неэффективность бюрократии для населения — это аксиома, не нуждающаяся в доказательствах «за» и не приемлющая никаких доказательств «против»[1, с. 36]. Засилье бюрократии и управленцев в России на лицо: результативность их деятельности, оцениваемая по произведенному ВВП, оказалась одной из самых низких среди рассмотренных европейских стран. По своему абсо-

лютному значению она составила всего 51,5% среднего невзвешенного значения показателя по этим странам (606,7 тыс. евро в расчете на одного руководителя и законодателя) [4, с. 26]. Эксперты склонны объяснять неэффективность бюрократии коррупцией. По данным международной организации «Transparency Internasional», Россия по масштабности коррупции прочно занимает 143-ю позицию, оказавшись в одном ряду с такими странами, как Афганистан, Гамбия, Индонезия и Того [5, с. 17].

Как видно, проблема реформирования государственной службы Российской Федерации в современный период управления является первостепенной задачей. В рамках реформы госслужбы необходимо преодоление ряда негативных тенденций, для чего целесообразно разбитие на следующие задачи:

- преодолеть разрыв единства государственной службы и системы управления государственной службой на федеральном и региональном уровне;
- разработать законодательные механизмы взаимосвязи государственной и муниципальной службы;
- устранить коллизии в законодательстве Российской Федерации о государственной службе;
- уравновесить социальное и правовое положение государственного служащего степени возлагаемой на него ответственности;
- обеспечить достаточную ресурсную обеспеченность государственной службы [6, с. 22].

Разбитие на задачи не означает, что проблемы могут быть решены поодиночке. Наоборот, их решение требует комплексного и системного подхода, что позволит преодолеть сохраняющиеся недостатки российской бюрократии: излишняя бюрократизация, коррумпированность, некомпетентность госслужащих. Для повышения работы чиновников следует обратить внимание на решение данных проблем:

- 1) сложность функционирования механизмов вертикальной социальной мобильности;
- 2) проблемы повышения профессионализма, компетентности госслужащих;
- 3) отсутствие реальной ответственности за несоблюдение должностных обязанностей и этических норм;
- 4) низкий уровень открытости, «прозрачности» работы органов управления;
- 5) отсутствие в среде чиновников «отзывчивости» к нуждам граждан, ориентация на граждан.

На основе изложенного материала можно сделать следующие выводы.

1. Необходимость управления обществом не вызывает сомнений. На современном этапе развития общества бюрократия представляет собой единственно возможный механизм реализации государственных управленческих решений. Механизмы самоуправления применимы только в узких областях коллективной деятельности.

- 2. Определенную сложность вызывает проблема подсчета меры эффективности деятельности бюрократических структур, поскольку количественные параметры могут быть использованы только для решения узких задач. Об эффективности бюрократической деятельности, как правило, судят не по результату, а по активности, которую производит чиновничество в процессе своей работы.
- 3. Современные демократические режимы вынуждены использовать бюрократию для решения управленческих задач, но в этом кроется опасность втягивания чиновников в политический процесс и фактически трансформация их в субъекты политического поля и не имея на то легитимных прав. Декларация демократических ценностей предполагает осуществление управления государством всенародно избранными представителями; чиновничество добивается возможности причастности к процессу управления посредством карьерного роста и использованию служебной информации.
- 4. Недостижимость действенности методов контроля над бюрократией при современных условиях развития демократии. Наиболее эффективны существующие методы парламентский контроль и контроль со стороны общества, что предполагает общедоступность полной информации по деятельности бюрократических структур.

Необходимо также повышать уровень оперативности управления, упрощать управленческие структуры, повышать самостоятельность оперативных единиц, ответственность исполнителей за реализацию принятых директив.

Резюмируя все сказанное можно отметить, что в данной работе в центр внимания ставится не только внешний аспект неизменного усиления бюрократического слоя вне зависимости от политических изменений, но и сущностная трансформация роли и места бюрократии в современной социальной системе. Были рассмотрены основные подходы в зарубежной и отечественной науке, был проведен анализ современного состояния бюрократии и перспектив реформ на основе вторичного анализа данных массового опроса.

Литература

- 1. Андриянов В. Д. Бюрократия, коррупция и эффективность государственного управления: история и современность. М.: Волтерс Клувер. 2009. С. 200-210.
- 2. Политическая социология : учебник / под ред. Ж. Т. Тощенко. М. : Издательство Юрайт, 2012. С. 190-211.
- 3. Речь В. В. Путина на заседании Совета по модернизации экономики и инновационному развитию 24 октября 2012 года [Электронный ресурс]. URL: http://www.kremlin.ru/news/16708/
- 4. Седова Н. Н. Эффективность бюрократии в оценках россиян // Социологические исследования. $2006. \mathbb{N} 2$
- 5. Спиридонова В. И. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). М., 1997. С. 120-126.

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО НА ПРИМЕРЕ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Чупина А. С

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

В современном обществе большую роль играет государство, чью деятельность осуществляется государственными и муниципальными служащими. Муниципальная служба — профессиональная, на постоянной оплачиваемой основе деятельность на муниципальной должности по обеспечению реализации полномочий органов местного самоуправления, не являющейся выборной [1]. Исходя из этого, муниципальный служащий — это лицо, замещающее муниципальную должность муниципальной службы на постоянной профессиональной основе путем заключения трудового договора, с установленным кругом обязанностей и денежным содержанием за счет средств местного бюджета [2].

Муниципальные служащие, так же как и другие специалисты в своей сфере, имеют возможность продвижения по службе, т.е. возможность построения карьеры, а именно успешно продвигаться в области служебной, социальной, научной и другой деятельности, вверх по служебной лестнице.

Институт местного самоуправления в силу своей природы выступает связующим звеном между населением и государственными структурами и может служить эффективным инструментом региональной политики [3]. Кемеровская область не является исключением.

По данным федерального статистического наблюдения, в государственных органах Российской Федерации на региональном уровне в Кемеровской области на конец июня 2013 г. замещали должности муниципальных служащих 6488 человек, что составляет 96,6% укомплектованности в органах местного самоуправления с исполнительно-распорядительными функциями. А в органах исполнительной власти субъекта РФ – 2675 человек (93,4% укомплектованности).

Карьера в муниципальной сфере становится чрезвычайно привлекательной в последнее время, как с точки зрения дальнейшей социальной и профессиональной перспективы, так и в собственно материальном смысле. Это обусловлено рядом причин. Во-первых, так называемая "белая зарплата", что важно в современных условиях, так как это даёт возможность получать достойную пенсию в будущем. Во-вторых, это стабильность, социальные гарантии, перспективы, возможность повышать квалификацию и продвигаться по службе. И, втретьих, это престижно, поскольку муниципальные служащие пользуются уважением в обществе и имеют возможность реализации общественных целей, а

также возможность строить карьеру и занимать желаемую должность на муниципальной службе.

Согласно п. 1, ст. 11 закона Кемеровской области №49-ОЗ «О муниципальной службе в Кемеровской области» муниципальный служащий имеет право на продвижение по службе, увеличение размера денежного содержания с учетом результатов работы, уровня квалификации, стажа работы и служебных заслуг; а так же на переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации за счет средств местного бюджета [1].

Помимо основных требований, предъявляемых к гражданам, желающим поступить на муниципальную службу, такие как: достижение 18 летнего возраста, полная дееспособность, наличие подтвержденного медицинским заключением заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей, существует так же и другие факторы, влияющие на успешное построение карьеры. Прежде чем поступать на муниципальную службу, молодому специалисту следует четко понимать и сопоставлять свои возможности и личностные качества с требованиями, предъявляющим к государственным и муниципальным служащим [1].

Существуют пять основных факторов, от влияния которых зависит успешная деловая карьера на муниципальной службе.

Во-первых, каждый потенциальный госслужащий должен определить для себя технологию построения своей карьеры. Необходимо определиться в целях и задачах, являющихся приоритетными для любого человека и в соответствии с ними выбрать для себя карьеру. Понять, что нужно для ее планирования, какие шаги необходимо пройти, кто может помочь на этом пути, а кто наоборот будет препятствовать, какие побочные проблемы могут встретиться наметить меры для их преодоления.

Во-вторых, необходимо знать и понимать свои мотивы и потребности, которые служащий старается удовлетворить в процессе работы на одном из видов муниципальной службы, в т. ч. определиться, что для него важнее — власть, успех или реализация своих способностей и достоинств через профессиональный рост. Служащий также должен понимать, какое вознаграждение он может получить от своего руководства, если будет хорошо и качественно выполнять работу. Но при этом надо понимать и мотивацию своего начальства, т.е. его цели, стиль управления, психологические особенности для того, чтобы можно было успешно сотрудничать с ним в достижении поставленных целей.

В-третьих, надо знать и понимать психологические особенности своего характера и темперамента, потому что во многом от этого, независимо от личного желания, проявляется поведение и реакция на те или иные события, кроме того, именно они определяют склонность, а стало быть, успешную деятельность в том или ином виде государственной службы.

В-четвертых, следует понимать, как возникают организационные конфликты, так как именно они во многом являются причиной крушения или, по крайней мере, замедления успешно начатой карьеры. Следует уяснить, по каким причинам образуются трудовые споры между работником и руководством, какой стиль поведения следует выбирать в конфликтной ситуации и каким пу-

тем можно урегулировать конфликт. Здесь требуется не только понимание ситуации, т. е. как поведет себя тот или иной человек в зависимости от обстоятельств, но и знание основ законодательства, регламентирующего его трудовую деятельность. Нужно также знать, какие нормативные документы определяют круг должностных обязанностей, чтобы четко представлять себе, что делается по необходимости, прописанной, например, в должностной инструкции, а что выходит за рамки формальных служебных обязанностей и является потенциалом для вознаграждения трудовых заслуг.

В-пятых, любой служащий, как правило, работает не один, а в коллективе таких же, как он сам людей, которые объединяются для решения своих задач в группы и коллективы, иногда именуемые неформальными организациями. В таких ситуациях необходимо понимать проблемы группового поведения людей и то, насколько они противоречат личным карьерным интересам каждого конкретного работника. Надо знать, какие формы объединения работников в неформальные группы допустимы в рамках муниципальной службы, и каким образом следует строить карьеру благодаря поддержке коллектива. Важно также понимать и осуществлять принципы корпоративной культуры, принятой в каждой организации, так как, соблюдая их, можно многого достичь [4].

Однако в последнее время остро стоит вопрос как же повысить престижность государственной и муниципальной службы. От престижа государственной службы в значительной мере зависит не только ее наполняемость высоко-квалифицированными кадрами, следовательно, и эффективность, но и доверие, уважение населения; то, как будут восприняты в общественном мнении законы и предписания органов государственной власти. Престиж государственной службы — ключевой показатель эффективности и прочности государственной власти, ее соответствия ожиданиям членов общества.

Тем не менее, среди широких слоев населения и в средствах массовой информации воспроизводятся негативные стереотипные оценки государственной и муниципальной службы, распространяется мнение о том, что работники государственного аппарата некомпетентны, не знают законов либо знают, но не выполняют их; действия муниципальных служащих не оперативны и не эффективны; чиновники используют служебное положение в личных целях, а не для служения обществу и государству; и, конечно же, коррумпированность среди муниципальных служащих [3].

Однако, по данным социологических опросов Universum и ВЦИОМа в 2012 году было опрошено 1600 человек в 138 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Данный опрос выявил, что работать на государственной службе хотел бы каждый пятый россиянин (20%). Чаще это молодежь (35%), высокообразованные (25%) и обеспеченные (27%) респонденты. "Служение на пользу родине" является главным аргументом только в 16% случаев. В числе прочих причин – стабильность (10%), интересная работа, наличие привилегий (по 5%), престижность (4%), карьерный рост, желание работать по профессии (по 3%), наличие связей (2%).

К сожалению, не многие осознают, что муниципальная служба — это служение народу, на благо общества и конкретного муниципального образования.

Муниципальная служба — это ответственность, не только за свое будущее, но и будущее всего города или поселка.

Для повышения престижа муниципальных служащих необходимо решение сложившихся проблем, причем, они характерны не только для Кемеровской области. А именно, для повышения компетентности муниципальных служащих необходимо наличие у них специального образования, в том числе экономического и (или) юридического; регулярное повешение квалификации в рамках своей специальности. Так же крайне важно умение работать в сфере «человек — человек». Необходимо обладать стрессоустойчивостью, выдержкой, относиться ко всем гражданам одинаково уважительно, вежливо общаться с гражданами вне зависимости от пола, возраста, национальности и их материального положения.

Для решения проблем соответствия муниципальных служащих занимаемым должностям в области необходимо при приёме граждан на муниципальную службу выявлять и брать в расчет личностные качества, которыми должен обладать каждый муниципальный служащий. Необходимо также впоследствии осуществлять строгий контроль над их деятельностью, и в особенности над проявлением данных качеств в работе с населением.

Литература

- 1. Закон Кемеровской области от 16.10.1998 N 49-ОЗ (ред. от 16.05.2006) «О муниципальной службе в Кемеровской области».
- 2. Закон Кемеровской области от 30 июня 2007 г. N 103-O3 «О некоторых вопросах прохождения муниципальной службы».
- 3.Комелева В. В. Престиж государственной службы в социокультурном аспекте : дис...док.соц. наук. М., 2004.
- 4. Шапиро С. С Управление деловой карьерой государственных служащих // Управление мегаполисом. -2010. -№ 1. c. 36-45.

Научный руководитель — A. C. Шебукова, к.т.н ,доцент кафедры государственного и муниципального управления Kуз ΓT У

Раздел 3 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНОМ

ПРОБЛЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ВЕБ-РЕСУРСОВ НА ПРИМЕРЕ САЙТА УФМС РОССИИ ПО ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Антоненко Е. В.

Национальный исследовательский Томский государственный университет

Интернет прочно вошел в нашу жизнь. Он объединил огромное число компьютеров и других устройств, расположенных по всему Земному шару, в единое целое. С его помощью люди могут общаться друг с другом, используя электронную почту, системы электронных досок объявлений и даже видеоконференции. С развитием интернет технологий постоянно растет число людей, занятых удаленной работой, что так же является положительным явлением. Ведь большинство из нас каждый день тратит до нескольких часов на то, чтобы добраться до работы и обратно домой [2].

В настоящий момент времени интернет технологии представляют собой инструмент коммуникации и взаимодействия государственной власти с населением. Тем не менее, далеко не все веб-ресурсы органов власти позволяют успешно решать задачи коммуникативного взаимодействия. Для улучшения интернет ресурсов первоначально необходимо решить проблему их оценивания, но если можно найти критерии оценки, которые выработаны для создания новых сайтов, то четких критериев для анализа сайтов органов государственного и муниципального управления пока нет. В данной работе предлагается система оценивания веб-ресурсов государственного и муниципального управления с использованием качественного подхода на примере сайта УФМС России по Томской области:

При анализе рассматриваются критерии и даются оценки:

- 1) Содержание (вся информация, представленная на сайте).
- Соответствует ли содержание сайта его предназначению? Удовлетворит ли контент пользователя? Найдут ли пользователи на сайте то, что искали?

На данном ресурсе представлена информация о госуслугах; формы заявлений и документов, необходимых для получения госуслуг. Содержание сайта соответствует его предназначению, все пользователи могут найти на сайте необходимую информацию.

• Если на сайте много информации, то предусмотрен ли её поиск?

Для быстрого нахождения нужного материала используется функция – поиск по сайту. А также можно воспользоваться картой сайта. Однако сам поиск может быть неэффективным ввиду постоянного обновления сайта, поэтому

мы рекомендуем сделать ссылку на ведущую поисковую службу (Yandex или Google) с параметром поиска на данном сайте.

• Поймут ли пользователи всю информацию и термины? Есть ли грамматические или синтаксические ошибки в тексте?

Вся информация неплохо структурирована, тем не менее, могут возникнуть определенные недопонимания для неопытных пользователей. Грамматических ошибок не обнаружено.

- 2) Диапазон применения:
- Работает ли сайт на всех платформах и браузерах? Все ли компоненты сайта функционируют корректно?

Сайт УФМС России по Томской области работает адекватно и представляется в браузерах: Google Chrome, Opera, Internet Explorer, Mozilla Firefox, Яндекс-Браузер.

- 3) Структура и навигационные функции
- Понятно ли предназначение каждой страницы? Нет ли лишних? Нет ли пустых страниц или незаполненных разделов?
- Расположена ли навигация в одном и том же месте на всех страницах? Нарушений не выявлено.
- Если в навигации использованы иконки, то есть ли к ним текстовое пояснение или всплывающие подсказки? Есть ли в навигации ссылка обратной связи?

В навигации этого нет, что является определенным упущением, также нет ссылки обратной связи.

• Позволяет ли навигация вернуться на предыдущие подуровни? Имеется ли понятный способ перехода между последовательно связанными страницами и разделами сайта?

Нарушений не выявлено.

- 5) Дизайн это характеристика внешнего вида сайта. Критерии оценки визуального оформления высокое качество, уместность и соответствие той аудитории и задаче, на которые ориентирован сайт.
- Выдержаны ли цвета, шрифты, графика в едином стиле? Легко ли читается текст? Не сливается ли он с фоном?

Все цвета, шрифты и графика, выдержаны в едином стиле. Текст не сливается с фоном страницы.

• Сбалансирован ли макет страницы и не перегружена ли она информацией (особенно это касается главных станиц)?

На главной странице много нужной информации, в которой легко можно найти то, что вам нужно.

5) Функциональность. Этот критерий характеризует технологическую сторону сайта. Хорошая функциональность означает, что сайт быстро загружается, что все его ссылки "живые", а технологии применяются к месту и отвечают предполагаемой аудитории.

Сайт УФМС России по Томской области загружается относительно быстро, и проблемных ссылок не обнаружено.

6) Интерактивность характеризует возможности, которые сайт предоставляет пользователю. Хорошая интерактивность не исчерпывается гиперссылками и всплывающими меню - сайт должен предоставлять пользователю возможности диалога.

На сайте есть контактная информация, телефон электронного офиса (круглосуточно), связь по скайпу. Также есть контакты общественной приемной ФМС России. На главной странице есть ссылка на контакты, там есть карта, где расположены все подразделения УФМС России в городе Томске.

- Есть ли ссылки на сайт и/или e-mail автора сайта? Ссылка на сайт или e-mail автора сайта нет.
- Может ли пользователь оставить отзыв о сайте/товаре/услуге? Нарушений не выявлено.
- Есть ли у посетителя возможность воспользоваться услугой, предоставляемой сайтом? (т.е., учтены ли все шаги, необходимые посетителю для осуществления заказа или получения информации).

Нарушений не выявлено.

В целом сайт составлен неплохо, все ссылки и страницы просматриваются, цвета не раздражают, хотя не особенно и гармонируют, текст относительно читабельный. На сайте достаточно много информации, которую можно легко найти с помощью поиска или карты сайта. Минусы сайта состоят в том, что перейдя по ссылке «карта сайта», мы видим много пустого места и «карта сайта» очень длинная, поэтому поиск необходимой информации затруднителен. Так же сайт требует корректировок, которые были предложены в нашем анализе.

Подводя итоги можно сказать, что при первом ознакомлении с сайтом УФМС России по Томской области, ресурс выглядит информативным и интересным, но имеет определенные недостатки, которые необходимо устранять.

Литература

- 1. Сайт УФМС России по Томской области [Электронный ресурс]. URL: http://ufms.tomsk.gov.ru/gos-services/asylum/
- 2. Технологии Internet / Internet в почтовой связи: учебное пособие / под ред. С. В. Акимова. СПб. : Питер, 2008.
- 3. Цивирко Е. Г. Развитие «электронного правительства» на региональном уровне и многоканальный доступ к оказанию государственных услуг // Информационные ресурсы России 2011. N o 2 C. 2-8.

Научный руководитель — Я. Н. Лопухин, старший преподаватель международного факультета управления НИТГУ

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ «ЗЕЛЕНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ» В ГОСТИНИЧНОЙ ИНДУСТРИИ

Белая Д. А

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

На современном этапе развития общества туризм является важной и неотъемлемой частью экономики государства в целом и каждого города в отдельности. Данная мысль отражена в документе «Стратегия развития туризма в Кемеровской области до 2025 года». Согласно ему, «туризм – это одна из важнейших сфер деятельности современной экономики, нацеленная на удовлетворение потребностей людей и повышение качества жизни населения. Она играет важную роль в решении социальных проблем Кемеровской области, обеспечивая развитие малого предпринимательства в малых городах, районах и моногородах, способствует росту доходов работающего и малообеспеченного населения. Кроме того, развитие туризма содействует развитию международного и межрегионального сотрудничества, повышает культурный уровень населения, уровень патриотизма и самоидентификации.

Социально – культурный сервис и туризм – широкое понятие, представляющее собой совокупность отношений и единство связей и явлений, которые сопровождают человека в путешествиях, и включает в себя целый комплекс услуг и сфер деятельности человека» [5, с. 4].

С экономической точки зрения, социально – культурный сервис и туризм – это особый вид потребления материальных благ, услуг и товаров, который выделяется в отдельный межотраслевой комплекс национального хозяйства и обеспечивает туристов всем необходимым: транспортными средствами, культурно-бытовыми объектами и услугами, развлекательными мероприятиями, средствами размещения и питания [2, с. 157].

Среди основных приоритетов социально-экономического развития регионов Сибири, поддерживаемых государством в 2010-2020 годах, важными для оценки перспектив развития туризма являются высококачественные туристскорекреационные услуги и поддержание экологичности сфер деятельности человека, а также экономический рост на базе экологически чистых технологий с сокращением объемов выбросов загрязнителей [5, с. 23].

Выполнение данных условий в сфере предоставления гостиничных услуг возможно благодаря использованию так называемых «зеленых» технологий. Согласно основным нормативным документам в сфере туризма и гостиничного хозяйства, гостиница любой категории должна располагаться в благоприятных экологических условиях, архитектурно-планировочные и строительные элементы гостиницы и используемое техническое оборудование должны соответствовать СНиПам; при проживании в гостинице должны быть обеспечены безопасность жизни, здоровья гостей и сохранность их имущества, а также в гостинице должны соблюдаться санитарно-гигиенические нормы и правила, установленные органами санитарно-эпидемиологического надзора [3, с. 2]. Соблюде-

ние данных условий – обязанность любого средства размещения, независимо от его категории. Существует также ряд дополнительных критериев, заключающихся в применении так называемых «зеленых» технологий.

В развитых странах средства размещения, вносящие вклад в сохранение и поддержание уровня защиты окружающей среды, а также мер защиты жизни и здоровья человека, обычно имеют экомаркировку — знак, по которому постояльцы могут определить, является ли гостиница экологически ориентированной. Данные методы внедряются и в РФ, одним из примеров является программа «Зеленый ключ» - добровольная международная экологическая сертификация учреждений гостиничного бизнеса, принятая международной Федерацией по экологическому образованию (Foundation for Environmental Education - FEE) в 2003 г. Она нацелена на уменьшение воздействия на окружающую среду, содействие реализации качественного и устойчивого управления гостиничным бизнесом. В полной мере она стартовала летом 2010 года при поддержке организации «Санкт-Петербург за экологию Балтики». [7]

«Зеленый ключ» — международный знак качества, присуждаемый гостиницам за достижения в области защиты окружающей среды, функционирования на основе принципов экологичности. В рамках сертификации возник новый термин, получивший название «зеленые» или эко - отели. Данные средства размещения в качестве своих определяющих ценностей отмечают сочетание заботы о природе, и о здоровье гостей.

Позиционирование отеля, как экологически сознательного требует от службы маркетинга разработки и продвижения особенностей работы предприятия. Направлений «озеленения» отелей много. Важно разумно использовать воду, регулировать процессы нагрева-охлаждения в помещениях, снижать потребление пластиковых пакетов, использовать энергосберегающие лампы, осуществлять раздельный сбор мусора, обеспечить вентиляцию и кондиционирование помещений и др.

Для гарантии безопасности здоровья посетителей и защиты окружающей среды, в гостиницах должны использоваться специальные моющие средства с эко-маркировкой (без фосфатов и хлора). А использование фильтров для воды вместо популярной бутилированной, не только ограничит образование отходов пластика, но и позволит избежать дополнительных транспортных расходов на доставку. Важным элементом является применение технологии «зеленого строительства», которое включает в себя сохранение природного ландшафта, снижение энергозатрат на эксплуатацию отеля, использование экологичных материалов, четкое соблюдение предельно допустимого уровня шума и вибрации, нормативы санитарных и защитных зон.

Не стоит забывать и о том, что данные технологии позволяют значительно сэкономить расходы (на электроэнергию, водоснабжение и др.), способствуют привлечению новых гостей, повышают их удовлетворенность полученными услугами благодаря высокому качеству предоставляемых услуг и заботе о здоровье. Кроме того, «зеленые» технологии — это еще и важный компонент имиджа. В России эта сфера гостиничной индустрии является на сегодняшний день слабо развитой, однако, их применение - это шанс укрепить свои позиции

на рынке гостеприимства путем создания мощной системы менеджмента и маркетинговой стратегии продвижения «зеленого» отеля.

Литература

- 1. Медлик С. А. Гостиничный бизнес : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям сервиса / пер. с англ. А. В. Павлов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 239 с.
- 2. Сергеева Т. К. Экологический туризм. М. : Финансы и статистика, 2008. 310 c.
- 3. ГОСТ Р 50644-94 Туристско-экскурсионное обслуживание. Требования по обеспечению безопасности туристов и экскурсантов. Введ. 21.02.94 М.: Изд-во стандартов, 1994. 3 с.
- 4. Γ ОСТ Р 51185-2008 Туристские услуги. Средства размещения. Общие требования.- Взамен Γ ОСТ Р 5185 98. Введ. 18.12.2008 М. : Изд-во стандартов, 2008. 11 с.
- 5. Распоряжение Коллегии администрации Кемеровской области «О стратегии туризма в Кемеровской области до 2025 года» от 1 марта 2013 года № 194-р. 2013. 68с.
- 6. «Зеленые» решения для современного отеля [Электронный ресурс]. URL: http://www.hotelexecutive.ru/article.php?numn=6987.
- 7. Отели мира все чаще проводят «зеленые» операции [Электронный ресурс]. URL: http://prohotel.ru/news-192515/0//.
 - 8. Зеленый ключ [Электронный ресурс]. URL: http://www.green-key.org.

Научный руководитель — С. А. Ковалевский, к.и.н., зав. кафедрой социально-культурного сервиса и туризма $Ky3\Gamma TY$

РАЗВИТИЕ АГРОЭКОТУРИЗМА КАК ОДНОГО ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ И ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Грищенко Е. С., Пасхина М. Е. Кемеровский институт (филиал) Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова

В настоящее время туризм — это одна из приоритетных сфер современной экономики Кемеровской области, основной целью которой является удовлетворение потребностей и повышение качества жизни населения. При этом туризм является агрегирующей сферой деятельности, влияющей на:

развитие малого предпринимательства в небольших районах (городах);

- решение социальных значимых проблем, таких как повышение доходов работающего, а также малообеспеченного населения;
- развитие смежных отраслей на территории Кузбасса (например, транспорт, связь, услуги в сфере отдыха и развлечений, торговая деятельность и другое);
 - развитие международного и межрегионального сотрудничества.

Основным преимуществом агроэкотуризма по отношению к другим отраслям экономики Кузбасса является отсутствие негативного воздействия на окружающую среду, и даже содействие в восстановлении природы. Кроме того, учитывая Закон Кемеровской области «О зонах экономического благоприятствования» 8 июля 2010 года № 87-ОЗ, для зон четырех типов, в том числе и для туристско-рекреационной введены налоговые льготы на муниципальном и региональном уровнях: снижение ставки по налогу на прибыль с 18% до 13,5%, стопроцентное освобождение от уплаты налога на имущество организаций, что лишний раз подтверждает возможность поддержки со стороны Администрации Кемеровской области управляющих компаний — участников межрегиональных и внешнеэкономических связей в сфере агроэкотуризма.

В соответствии с Распоряжением Коллегии Администрации Кемеровской области от 28 марта 2012 г. № 242 – р «О Концепции развития внешнеэкономической и межрегиональной деятельности Кемеровской области на период до 2025 года» отправной «точкой роста» региональной экономики в части продвижения туристического бизнеса станет создание агроэкокластера — группы экономически тесно связанных и близко расположенных компаний в г. Таштагол и в Таштагольском районе, а также на территории Мариинского района, где происходит активное развитие именно сельского и экологического туризма.

Создание подобного агроэкокластера прежде всего будет направлено на решение таких задач как:

– обеспечение ежегодного роста туристического потока, что влечет за собой привлечение инвестиций в туристскую индустрию Кемеровской области.

К 2012 году общий поток внутреннего туризма в Кемеровской области вырос до 700 тысяч человек, однако в реальности это показатель еще больше из—за невозможности подсчета неорганизованных, «диких» туристов. К 2025 году число туристов в Кемеровской области должно вырасти на 69 % и превысить 1,17 миллиона человек в год.

- образование новых рабочих мест, преимущественно в сельской местности и развитие человеческого капитала;
- формирование и развитие различных подвидов агроэкотуризма (природный туризм, фермерский туризм, паломнический туризм, спортивный туризм и пр);
- укрепление экономики за счет повышения привлекательности Кемеровской области как туристского направления;
- закрепление позиций агроэкотурбизнеса Кузбасса на российском и международном рынках.

Развитие такого рода кластера требует проведения ряда мероприятий: формирование информационных и консультационных аппаратов для создания и организации агроэкотуристических хозяйств; организация баз данных для клиентов и турагентств; создание региональных ассоциаций и союзов субъектов агроэкотуризма; создание электронного рынка турпродуктов и сбор информации при помощи интерактивных порталов.

В соответствии с Концепцией развития внешнеэкономической и межрегиональной деятельности Кемеровской области на период до 2025 года, выделяют несколько моделей формирования и развития агроэкотукризма.

- 1. Малый или семейный агроэкотур-бизнес.
- 2. Воссоздание среды исторической или национальной деревни.

Примером такой модели является опыт Мариинского муниципального района. Так, в рамках развития сельского туризма в данном районе проходил конкурс среди сельских поселений. Задачи данного конкурса: развитие деревенского туризма; создание плодотворного, конкурентоспособного туристского продукта, способствующего устойчивому развитию сельских поселений, увеличению их доходов, созданию рабочих мест, поддержке традиций, народных промыслов и ремесел, сохранению экологии.

Помимо этого в селе Мелехино планируется строительство 3 гостевых домов на берегу реки Кии для размещения туристов. В стоимость путевки будут входить: услуги по проживанию в доме с печным отоплением, знакомство с сельским образом жизни, местной культурой и обычаями, возможность участия в традиционном сельском труде.

- 3. Крупные и средние туробъекты, куда включается: познавательный, историко краеведческий, спортивный туризм и т.п. (туристический комплекс в Таштагольском районе).
- 4. Государственные и частные агропарки выставочные, научно-исследовательские, культурно-пропагандистские комплексы.

Несомненно, одним из важнейших секторов экономики для Таштагола стал агроэкотуризм. В рамках федеральной программы по поддержке моногородов реализуется Комплексный инвестиционный план модернизации монопрофильной территории, в частности развитие комплекса «Шерегеш». Данный инвестиционный план предусматривает привлечения инвесторов в специально созданную зону экономического благоприятствования туристскорекреационного типа.

Только с 2000 года туристический поток увеличился в 47 раз, а к 2011 году уже составил около 370 тысяч человек, а размер инвестиционных вложений к 2011 году составил свыше 350 млн. рублей частных инвестиций.

Как показала практика, развитие туристической сферы в Таштаголе увеличивается потребность в дополнительной рабочей силе, что благоприятно влияет и на численность безработного населения не только в самом городе, но и в Таштагольском районе в целом (рис. 1). При дальнейшем развитии туристического комплекса планируется создать около 1,5 тысяч рабочих мест. В 2010 — 2012 года численность экономически занятого населения в сфере туризма в Таштаголе увеличилась на 27,73%.

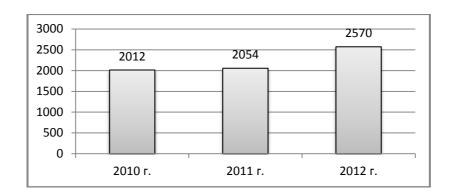


Рис. 1. Численность экономически занятого населения в сфере туризма в г. Таштаголе

Налоговые поступления от компаний, функционирующих в сфере туризма в Таштагольском муниципальном районе это не только источник доходов местного бюджета, но и регионального и федерального бюджетов (рис. 2).

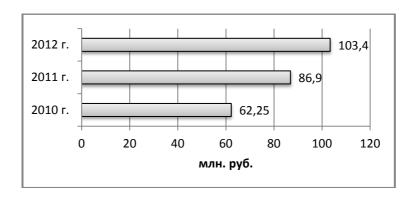


Рис. 2. Поступления налоговых платежей от компаний в сфере туризма в Таштагольском районе

K 2012 году налоговые поступления увеличились на 41,15 млн. руб. (или 25% от всех налоговых поступлений в Таштагольском муниципальном районе), что является положительной тенденцией и свидетельствует о росте роли туризма в экономике Таштагольского района в целом. K 2012 году основная часть налоговых и неналоговых платежей была направлена в областной бюджет – 35%, во внебюджетные фонды – 31%, в местный бюджет – 28%, в федеральный бюджет – 8%. При этом за счет увеличения числа рабочих мест повысилась доля налога на доходы физических лиц в местном бюджете – 35%, в областном – 38%.

Если рассматривать туризм в целом по Кемеровской области, то в итоге реализации стратегии развития туризма до 2025 года, будут достигнуты следующие результаты: количество занятого населения в сфере туризма к 2015 г. может возрасти на 26%, а объем налоговых поступлений в бюджеты различных уровней — на 44%, к 2025 г., при целевом осуществлении сценария, налоговые

поступления могут вырасти по сравнению с 2012 более чем в 2 раза (см. таблицу).

Ожидаемые результаты реализации стратегии развития туризма в Кемеровской области до 2025 года

Индикато-	2012 год	Целевой сценарий			Инерционный сценарий		
ры, показа- тели, ед. измерения		2015	2020	2025	2015	2020	2025
Количество работающих в сфере туризма, тыс. человек	5,75	7,25	8,15	9,75	6,15	7,25	8,05
Объем налоговых поступлений во все виды бюджетов от отрасли, млн. рублей	997,25	1437,25	1837,25	2237,25	1119,00	1270,00	1422,00

Однако эффективное развитие экотуризма может быть затруднено в связи с отсутствием четкого позиционирования Кузбасса как туристского региона: отсутствуют качественные рекламно-информационные материалы и маркетинговые разработки. Поэтому в целях популяризации экотуризма необходимо:

- 1. Разработать и разместить рекламно-информационные материалы об агроэкотуризме Кемеровской области (комплексы маршрутов и программ) на международных выставках и форумах.
- 2. Распространять в средствах массовой информации краткие аналитические отчеты органов местного самоуправления Кемеровской области о проделанной работе и результатах в сфере развития экотуризма.

Литература

- 1. Закон Кемеровской области от 08.07.2010 N 87-ОЗ «О зонах экономического благоприятствования».
- 2. Распоряжение Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.03.2012 N 242-р «О Концепции развития внешнеэкономической и межрегиональной деятельности Кемеровской области на период до 2025 года». URL: http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW284;n=43018.

Научный руководитель – В. В. Хряков, к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Кемеровского института (филиала) РЭУ им. Г. В. Плеханова

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Коршунова А. Л.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что осуществляется благодаря разработке кадровой политики предприятия. Кадровая политика — составная часть стратегически ориентированной политики организации. Основной сутью кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Цель кадровой политики — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда. Необходимо иметь в виду, что работа с персоналом не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходить к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой компании являются её сотрудники. Задача менеджеров состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала. Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в дела сотрудниками компании. А это может произойти только в случае, если удачно разработана кадровая политика организации.

Из основных проблем, встречающихся в кадровой политике организаций, можно выделить следующие:

- старение кадров;
- инертность мышления персонала;
- высокая кадровая текучесть;
- недостаточная квалификация кадров.

Хотелось бы привести пример удачной кадровой политики, где данные проблемы были решены или предотвращены, на примере МБНОУ «ГКЛ» (городской классический лицей). Численность персонала данного учреждения составляет 100 человек, из них ППС -60 человек, административный и обслуживающий персонал -20 человек, сотрудники-совместители и сотрудники аутсорсинговых компаний -20 человек.

Текучесть как таковая отсутствует, в связи с тем, что коллектив Лицея сплочен и уже давно зарекомендовал себя, а это значит, что люди не стремятся покидать своё рабочее место, а лишь стараются совершенствовать свой опыт, работая на благо учреждению и самому себе. Для этого проводятся различного рода семинары, курсы, также ежегодно преподаватели проходят курсы повы-

шения квалификации. При этом обновление коллектива происходит в силу естественных причин: выход коллег, на так называемый, «заслуженный отдых», что влечёт за собой приглашение новых, чаще всего молодых, кадров.

Анализируя динамику изменения квалификационного состава педагогического коллектива за последние три года (рис. 1), можно отметить стабильно высокий процент педагогов с высшей квалификационной категорией. Некоторые колебания процентных показателей во всех квалификационных категориях связаны с естественным омоложением педагогического коллектива и постепенным повышением квалификации молодых специалистов. На настоящее время квалификационной категории не имеют только педагоги, стаж работы которых не более 2 лет.

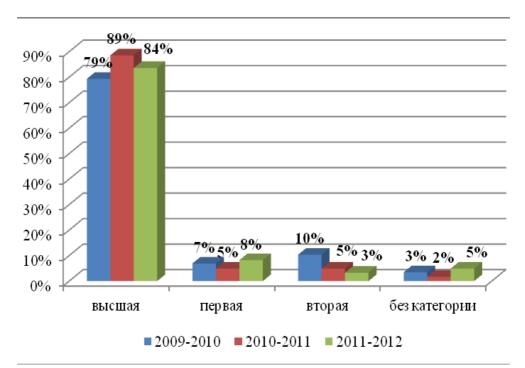


Рис. 1. Изменение квалификационного состава педагогического коллектива МБНОУ «ГКЛ» за 2010-2013 гг.

В МБНОУ «ГКЛ» для предупреждения проблемы недостаточной квалификация кадров много внимания уделяется совершенствованию профессиональной подготовки педагогов, удовлетворению образовательных потребностей сотрудников учреждения. За годы существования сложилась определенная система повышения квалификации педагогических работников, основными элементами которой являются:

- систематическая работа лицейских предметных методических объединений;
 - методическая и научно-исследовательская деятельность педагогов;
- участие в семинарах и совещаниях, организуемых городскими предметными методическими объединениями; территориальным отделом образования; центром довузовской подготовки ГОУ ВПО «КемГУ»; МОУ ДПО «НМЦ»; КРИПКиПРО;

- организация на базе учреждения семинаров и лекций приглашенных специалистов в сфере педагогики и психологии;
- систематическое прохождение всеми педагогами курсов повышения квалификации на базе МОУ ДПО «НМЦ» и КРИПКиПРО;
- участие в работе научно-исследовательских конференций, семинаров и вебинаров;
 - публикации в различных сборниках и в сети Интернет;
- прохождение очных, заочных, дистанционных курсов повышения квалификации, организуемых различными учреждениями образования;
 - участие в конкурсах профессионального мастерства.

Для преодоления проблемы инертности мышления персонала педагоги МБНОУ «ГКЛ» постоянно привлекаются к работе различных аттестационных комиссий, экспертных групп, являются разработчиками и членами жюри предметных олимпиад и т.д.

Важным направлением деятельности педагогического коллектива МБНОУ «ГКЛ» является распространение накопленного профессионального опыта. Так, в рамках работы Федеральной стажировочной площадки по направлению: «Достижение во всех субъектах Российской Федерации стратегических ориентиров национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в октябре 2012 года на базе учреждения прошла очередная стажировка по теме: «Региональная система выявления и поддержки одаренных детей независимо от их социального статуса и места проживания» для слушателей из Омской области.

В марте 2013 года МБНОУ «ГКЛ» принял участие в международной выставке «Учсиб-2013» в г. Новосибирске. На выставочном стенде образовательного учреждения было представлено более 40 единиц методических и информационных работ. Представленная на выставке система поиска, отбора и сопровождения одаренных детей МБНОУ «ГКЛ» была отмечена малой золотой медалью конкурса «Золотая медаль ITE Сибирская ярмарка», а разработанные молодым педагогом МБНОУ «ГКЛ» предложения по созданию единого информационного пространства школы на основе сервисов Google Apps — серебряной медалью.

В 2012-2013 учебном году за высокий уровень профессионализма 13 педагогов МБНОУ «ГКЛ» отмечены областными наградами.

Всё это — результат грамотной и слаженной работы коллектива, правильной организации труда и грамотной кадровой политики организации.

Литература

- 1. Состояние и результаты деятельности Муниципального бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Городской классический лицей» за 2012-2013 учебный год / М. А. Щербакова. Кемерово, 2013. 26 с.
- 2. Управление персоналом организации : учебник под ред. проф. А. Я. Кибанова. М., 2005.
- 3. Кемеровский городской классический лицей [сайт]. URL: http://www.gkl-kemerovo.ru/

Научный руководитель — О. С. Карнадуд, к.т.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

НАЦИОНАЛИЗАЦИЯ КАК ГЛОБАЛЬНЫЙ СПОСОБ БОРЬБЫ С ИНФЛЯЦИЕЙ

Кривов Д. А.

Кемеровский институт (филиал) Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова

В последнее время особую популярность приобретают разговоры о соответствии реального и декларируемого уровня инфляции. Безусловно, зачастую имеют место быть существенные расхождения между той информацией, что представляют государственные органы и тем, что складывается на деле. Очевидно, что расхождения возникают в результате применяемого объёма выборки при анализе изменения уровня цен, а также в результате применения пресловутого среднего значения [1].

Настоящая проблема кроется не в методе определения уровне инфляции, а в причинах её возникновения. Следует отметить, что, к сожалению, большая часть первичного сектора, а под ним в данном случае понимается весь добывающий сектор экономики, в частности топливно-энергетический комплекс, который в девяностые годы двадцатого века был приватизирован и перешёл в разряд частной собственности [2].

Примеры являются достаточно яркими и очень известными: ОАО «Газпром», вся нефтяная отрасль российской экономики поделена между компаниями «Газпромнефть», «Роснефть», «Башнефть», «Татнефть», «Лукойл» и другими. Примерами регионального масштаба являются энергетическая компания ОАО «Кузбассэнерго», реорганизуемая в ООО «Сибирская генерирующая компания», ООО «Топкинский цемент», являющееся крупнейшим производителем цемента в Сибири, все строительные организации города Кемерово, угольные предприятия Кузбасса, такие, как ООО «СДС-Уголь», «Кузбассразрезуголь».

Не стоит забывать о том, что первичный сектор экономики является двигателем, первым звеном в цепочке ценообразования практически на любые товары и услуги. И если уже на этом самом первом этапе цепочки ценообразования действуют коммерческие структуры, главная задача которых — не просто получение, а максимизация прибыли, то стоит ли говорить о том, насколько завышена стоимость производимых в России товаров и услуг.

С одной стороны, путём приватизации государство сложило с себя тяжёлые полномочия по обеспечению громадного объёма промышленного производства. С другой стороны, переход в частные руки первичного сектора экономики создаёт дополнительную социальную напряжённость в государстве, в результате чего государству приходится всё-таки тратить значительные суммы

денежных средств на поддержание социально стабильной обстановки на территории Российской Федерации в виде дотаций, субсидий и прочих выплат. Таким образом, подтверждается известная истина: скупой платит дважды.

Если говорить непосредственно про проблемные сферы российской экономики, то важно акцентировать внимание на причинах их проблем. Так, например, организации нефтяной отрасли России полностью находятся в частной собственности. В процессе приватизации предполагалось, что в результате возникновения нескольких частных нефтяных компаний между ними возникнет здоровая конкуренция, чего, однако не произошло. Помимо того, что основная часть их продукции реализуется на экспорт, внутренний рынок страны постоянно испытывает недостаток бензина, что приводит к искусственному завышению цен одновременно всеми участниками рынка, что не может не давать повода предположить возможность ценового сговора компаний [3].

От нахождения энергетических, цементных и строительных компаний, например, «Кузбассэнерго», «Топкинский цемент», «Кемеровоспецстрой», «Промстрой», «Кемеровогражданстрой», «Ремстройторг» и «СДС-Строй», в частной собственности страдает в первую очередь население, поскольку максимизация прибыли, особенно в следующих друг за другом в ценообразовательной цепочке цементных и строительных компаниях приводит к существенному удорожанию конечного продукта, а именно жилья и цен на электроэнергию [4].

На сегодняшний момент особо значимой и острой является проблема снижения объёмов экспорта угля. Отчасти причиной данного явления является нахождение угольных предприятий в частной собственности, поскольку в процессе максимизации прибыли происходит установление высокого уровня цен на продукцию, а также завышение себестоимости добываемого угля в связи с непомерно высоким уровнем заработной платы управленческого персонала, включаемого в сумму затрат. В результате продукция кузбасских угольных предприятий оказывается просто неконкурентоспособной [5].

Как говорилось выше, в угольных компаниях существует проблема завышения себестоимости продукции, а соответственно и её цены в результате непомерно высоких зарплат управленческого персонала. Подобная проблема относится к себестоимости продукции всех организаций первичного сектора экономики, находящихся в частной собственности.

В свою очередь, основной задачей государства, как известно, является отнюдь ни получение прибыли. Так или иначе, вполне целесообразным будет нахождение первичного сектора экономики в государственной собственности, поскольку, в таком случае никто не обязывает производить продукцию первичного сектора ниже себестоимости, а поскольку получение прибыли не является самоцелью, то вполне разумно осуществлять выпуск продукции по себестоимости без умопомрачительного уровня заработной платы управленческого персонала и высоких цен.

Нахождение первичного сектора экономики в государственной собственности будет способствовать более тщательному контролю над ситуацией, более

быстрому решению проблем с безработицей, а также снятию социальной напряжённости.

Также достаточно большой проблемой российской экономики является то, что в стране существует огромное множество посредников. И практически любая продукция, двигаясь по цепочке от производителя к конечному потребителю, проходит множество стадий и этапов ценообразования, тем самым раздувая цену продукта. Таким образом, посредничество можно сравнить с обыкновенным ростовщичеством, которое в свою очередь просто аморально, следовательно, необходимо максимально сокращать количество звеньев в цепочке ценообразования.

Ещё одной проблемной сферой экономики России является страховая деятельность. С одной стороны, наличие страховых организаций можно назвать удобным. С другой, имеет место быть перенос рисков от их непосредственных носителей к третьим лицам, в данном случае к страховым организациям. Кроме того, существует навязанное государством обязательное страхование. И данный сегмент деятельности страховых организаций является убыточным для них.

Вполне логично, что каждый экономический субъект самостоятелен и сам несёт ответственность по своим обязательствам. В ситуации, когда некоторым организациям навязывают в обязательном порядке расходы по страхованию, а страховые компании по данному сегменту терпят убытки, возникает вопрос о целесообразности такого страхования. Исходя из принципа самостоятельности экономических субъектов более разумным является не перекладывать со своих плеч возможную ответственность.

Автор данной статьи – не противник института частной собственности. В нашей стране в настоящее время и так существует огромное множество посредников, каждый из которых добавляет свой вклад в ценообразовательную цепочку. Но если не допустить наличия сверхприбылей в самом её начале, то возможно избежать надувания пузыря цен в её конце.

Литература

- 1. МЭР РФ: *Инфляция* в РФ в ноябре 2013 г. составит 0,4-0,5%, за 11 месяцев 5,7-5,8% [Электронный ресурс]. URL: http://quote.rbc.ru/news/fond/2013/11/15/34062866.html.
- 2. История и перспективы приватизации в России [Электронный ресурс]. URL: http://ria.ru/spravka/20130627/944171854.html.
- 3. Эксперт: В России может возникнуть серьезный дефицит бензина [Электронный ресурс]. URL: http://www.rosbalt.ru/business/2013/08/07/1161372.html
- 4. Сибирская генерирующая компания [Электронный ресурс]. URL: http://sibgenco.ru/.
- 5. Ъ-Газета Приостановлен экспорт угля из Кузбасса Коммерсантъ [Электронный ресурс]. URL: http://www.kommersant.ru/doc/73415

Научный руководитель – В. В. Хряков, к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Кемеровского института (филиала) РЭУ им. Г. В. Плеханова

СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТИРЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ

Лешуков Т. В. Кемеровский государственный университет

Кемеровская область является одним из индустриально развитых и густонаселенных регионов Сибирского Федерального округа. Одним из показателей, определяющих развитие любого региона, является демографическая стабильность, отражающая постоянное естественное замещение населения, а значит и замещение трудоспособного населения, что для экономики, в которой преобладают трудоемкие производства, имеют огромное значение. С помощью демографических данных можно идентифицировать конкурентоспособность региона. Таким образом, отток населения и естественная убыль населения на определенной территории свидетельствуют либо о неблагоприятных условиях ее проживания, либо о низком качестве жизни в регионе, что свойственно для Кемеровской области. С 1943 года численность населения всегда увеличивалась благодаря миграционному и естественному приросту. Максимальное значение численности населения наблюдалось в 1989 году и составляло 3,176 млн. человек. После 1989 года постоянная численность населения стала снижаться за счет уменьшения рождаемости и роста смертности, а также оттока граждан из региона. В 1992 году в области показатель смертности превысил рождаемость в 1,72 раза. Соотношение смертности и рождаемости имело следующий вид 88515/51490 (смертей/рождений). После 1992 года Кемеровская область потеряла 11,51% или 356045 человек. Одной из главных проблем развития Кемеровской области остается депопуляция - систематическое уменьшение абсолютной численности населения, которое с 1989 года по 2013 год составило 433360 человек или 13,65%. Наблюдается убыль населения и заболеваемость населения, в частности трудоспособного возраста. Все это происходит на фоне постоянно изменяющейся миграции населения, которая лишь частично снижает потери от естественной убыли населения, либо увеличивает ее. Реализуемые программы социально-экономического развития Кемеровской области не позволили изменить тенденцию сокращения численности населения, что подтверждается статистическими данными за последние 7 лет (см. табл. 1), когда сокращение население составило 3,38% или 95893 человека [1].

Таблица 1 Численность населения Кемеровской области с 2006-2013 год на 1января текущего года

Год	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Числен	2838533	2826295	2823539	2821859	2772964	2761255	2750829	2742640
лен-								
ность								

Примечание: * — предварительные данные на 1 января 2013 года

Исходя из выше сказанного, экономическая политика должна быть социально ориентирована, чтобы демографическая стабильность региона не угрожала социально-экономической безопасности Кемеровской области. Важными ориентирами политики должны стать смертность и рождаемость, так как они отражают естественное замещение населения, которое позволяет воспроизводить трудовые ресурсы, столь важные в регионе.

Важной проблемой в обеспечении демографической безопасности региона становится проблема рождаемости в Кемеровской области. На рис. 1 показана динамика рождаемости в Кемеровской области с 1990 по 2012 год. Данные были получены из различных статистических сборников за разные годы и переведены в абсолютное число рождений за год [1-3].

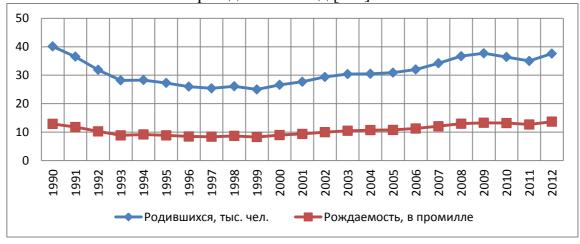


Рис.1. Динамика рождаемости с 1990 по 2012 год

Снижение рождаемости в Кемеровской области началось в 1990 году и происходило вплоть до 1999 года, с небольшими исключениями в 1994 году (увеличение на 700 рождений) и 1998 году (увеличение на 100 рождений). С 1990 по 1999 год рождаемость сократилась на 37,75% в абсолютном выражении это 15 тысяч рождений. Далее рождаемость начала увеличиваться с 1999 по 2009 год. В 2009 году рождаемость составила 150,8% от 1999 года, в абсолютном выражении показатель вырос на 12,7 тыс. рождений и к 2009 году составляла 37,7 тысяч. За 2010-2011 года рождаемость упала на 2,7 тыс. человек. За

2012 год показатель рождаемости вырос и составил 37,6 тыс. рождений. На сегодняшний момент уровни рождаемости и смертности не обеспечивают простое воспроизводство населения и естественный прирост остается отрицательным (см. таблицу 2), что отражается на демографической безопасности региона и экономике в частности. Проблемы рождаемости в регионе будут ухудшаться при достижении возраста 22-25 лет женщин 1990-1999 годов рождения из-за низкой рождаемости в 90-ые годы.

На сегодняшний день в Кемеровской области сложилась следующая тенденция увеличения среднего возраста рождения первого и последующих детей, что можно увидеть в табл. 2 [3]. Данная ситуация в регионе не является исключительным случаем, данная специфика наблюдается практически во всех регионах страны, но в дальнейшем эта ситуация может отрицательно сказаться на здоровье и детей, и матерей.

Таблица 2 Показатели рождаемости в регионе

Годы	Средний возраст женщин, родивших ребёнка в данном году, лет				
1 ОДЫ	первого ребёнка	детей всех очерёдностей рождения			
2000	22,5	25,3			
2001	22,4	25,4			
2002	22,4	25,7			
2003	22,4	25,6			
2004	23,2	25,7			
2005	23,6	25,8			
2006	22,8	25,9			
2007	22,9	26,3			
2008	23,2	26,5			
2009	23,5	26,7			
2010	23,8	26,5			

Часто встречаемые, экологически обусловленные заболевания в Кемеровской области, смертность и ее причины (см. табл. 3), связанные с плохим качеством окружающей среды, зависят от экономики региона, в частности от глубокой специализации на промышленности [2]. Высокий показатель заболеваемости и смертности (см. табл. 3) в регионе обусловлен плохой экологической обстановкой и безопасностью труда в регионе, связанной с горнопромышленным профилем экономики и высокой плотностью проживания населения (около 67%), в наиболее загрязненных административных единицах Кемеровской области. Смертность населения по некоторым классам причин смерти превышает среднероссийский показатель в 1,6-2,3 раза, в частности болезни органов дыхания, внешние причины, болезни системы кровообращения и др. На плохое качество окружающей среды накладываются несовершенность системы охраны труда на предприятиях, социально-экономические факторы, и др., которые также детерминируют смертность в области.

Таблица 3 Динамика смертности населения Кемеровской области по наиболее распространенным классам причин смерти за период 2007-2011 гг. (на 100 тыс. чел)

Причины смерти	2007	2008	2009	2010	2011
Все причины	1657	1634	1590	1610	1547
Инфекционные и паразитарные болезни	43	45	43	45	48
Из них все виды тубер-кулеза	33	34	32	32	34
Новообразования	217	220	228	224	226
Болезни системы кровообращения	859	814	757	779	738
Болезни органов дыха- ния	77	74	76	73	73
Болезни органов пищеварения	72	77	72	78	75
Внешние причины смерти (убийства, самоубийства, отравления)	285	275	260	259	214

Необходимо отметить, что главными социальными ориентирами в экономической политике Кемеровской области должны стать рождаемость и смертность. Структура населения представлена в табл. 4.

Представленные в таблице данные демонстрируют систематическое уменьшение трудоспособного населения, что в дальнейшем может отрицательно сказаться на социально-экономическом развитии региона. Для администрации Кемеровской области приоритетными направлениями должны также стать природоохранные меры в виде замены старых «грязных» технологий и техники более экологически чистыми на предприятиях, расположенных внутри или сопряженных с населенным пунктом, так как около 67% населения проживают в непосредственной близости к источникам загрязнения. Это, несомненно, сказывается на здоровье населения, и может даже стать причиной летального исхода.

Одним из путей решения проблемы может стать использование и внедрение альтернативных и нетрадиционных источников энергии на территории Кемеровской области, но данное направление требует дальнейших исследований для определения целесообразности и возможности использования в регионе.

Таблица 4 Структура населения Кемеровской области, тыс. чел.

Год	Население					
	моложе трудоспособного	трудоспособное	старше трудоспособного			
2000	588,1	1798,3	595,2			
2001	563	1810	589,1			
2002	540,1	1814,7	585,7			
2003	523,5	1801,4	568,5			
2004	500	1811,9	560,2			
2005	481,9	1815,8	557,4			
2006	469	1813,8	555,7			
2007	460,5	1806,2	559,6			
2008	458	1756,7	565,5			
2009	462,9	1739,9	573,5			
2010	471,7	1714,9	586,3			
2011	476,4	1685,3	599,6			
2012	483,4	1654,9	612,5			

В дальнейшем регион может стать непривлекательным для проживания, и демография Кемеровской области начнет испытывать механическую убыль населения, связанную с моноэкономикой и плохим качеством жизни. Главными субъектами экологической миграции в регионе будут выступать трудоспособные граждане, что еще больше усугубит положение на рынке труда.

Литература

- 1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/. (дата обращения 15.03.2013)
- 2. О санитарно-эпидемиологической обстановке в Кемеровской области в 2011году: Государственный доклад. Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Кемеровской области, 2012. С. 125-127.
- 3. Единая межведомственная информационно-статистическая система [Электронный ресурс]. URL: http://www.fedstat.ru/indicator/data.do. (дата обращения 15.03.2013).

Научный руководитель – Ю. В. Лесин, д.т.н., профессор кафедры геологии и географии КемГУ

УПРАВЛЕНИЕ ДВИЖЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Лупий С. М. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

Управление движением персонала — совокупность управленческих воздействий, направленных, во-первых, на формирование удовлетворенности работником организации в целом и конкретным рабочим местом, а во-вторых, на целевую организацию и рациональное регулирование внутрипроизводственного движения персонала. Основой управления движением персонала является установление закономерностей процесса текучести кадров и зависимости интенсивности текучести от социально-демографических характеристик работников. Знание этих закономерностей позволяет прогнозировать количество увольнений и находить пути смягчения отрицательного воздействия названных факторов. Например, будущий уровень текучести можно спрогнозировать в зависимости от времени пребывания работников в организации, в силу известной обратной зависимости интенсивности увольнений по собственному желанию, от стажа работы в организации.

В ходе исследования упрвления движением персонала в ШУ «Талдинское-Западное» ОАО «СУЭК-Кузбасс», было выявлено, что на данном предприятии высокий процент принятых на работу покидает организацию в течение первых трех месяцев. Основные причины ухода — несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Это подтверждает диаграмма, представленная на рис.1.

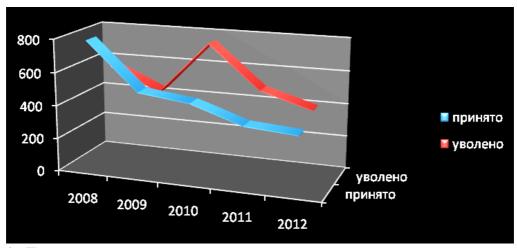


Рис. 1. Динамика численности принятых и уволенных по всем причинам

Проведенный анализ позволил выявить, что темп роста уволенных опережает темп роста принятых на 65%.

Анализ количественных показателей работы с кадрами позволил проанализировать интенсивность оборота кадров и детализировать особенности этого оборота (рис.2).

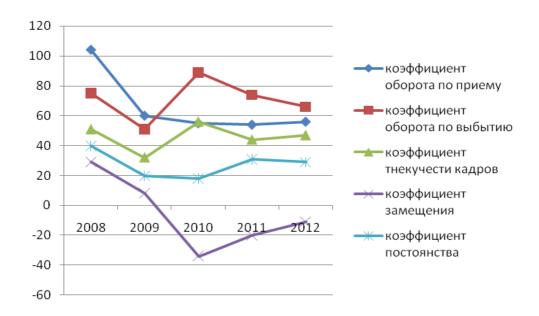


Рис.2. Динамика показателей интенсивности оборота кадров

Согласно представленным данным, за последние время отмечается массовая неустойчивая занятость и ненадёжность занятости. Это связано, прежде всего, с тем, что предприятие на протяжении исследуемого периода сокращало количество рабочих мест. Среди многообразия всех форм подвижности и неустойчивости рабочих мест для данного предприятия можно выделить следующие:

- временная работа;
- работа в статусе стажёра;
- работа по контракту с ограниченным сроком.

Текучесть рабочей силы оказывает существенное влияние на использование рабочего времени и производительности труда. Она свидетельствует о серьезных недостатках в организации труда рабочих предприятия, тормозит выполнение производственной программы, вызывает дополнительные расходы средств на подготовку и повышение квалификации кадров. За исследуемый период наблюдается снижение численности работающих по инициативе предприятия на 132 человека по сравнению с 2011г. (10%).

Возрастающая роль таких факторов, как удовлетворенность трудом, необходимость постоянного повышения профессионального мастерства и общеобразовательного уровня кадров, стремление к творческой работе, само-утверждению, потребовала изменения положения непосредственных производителей в организационной и социальной структурах производства, а также интенсивного поиска такой организации труда и таких методов управления персоналом, которые позволили бы активнее стимулировать высокопроизводительную и высококачественную работу в новых условиях хозяйствования. Названные тенденции в развитии современного производства свидетельствуют о несомненном приоритете человеческого фактора и о том, что наряду с наращиванием и модернизацией производственного аппарата все больше внимания необходимо концентрировать на повышении качественного уровня персонала,

развитии новых методов организации труда и управления, совершенствовании стимулирования и оценки деятельности работников, стремясь без крупных инвестиций в основной капитал существенно повысить производительность труда за счет с оптимизации социальной составляющей производства.

Трудовой потенциал работника — это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способов достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Трудовой потенциал предприятия — совокупная трудовая дееспособность коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из его возраста, физических возможностей, имеющих знание и профессионально-квалификационные навыки [1].

Одним из показателей эффективности трудового потенциала на предприятии является возрастной состав работающих (рис. 3).

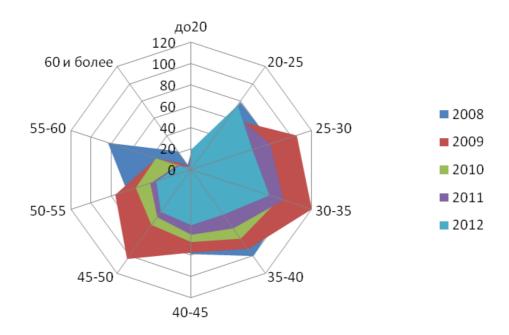


Рис.3. Динамика возрастного сотава работников

Средний возраст коллектива в 2012 г. составил 36 лет, а в 2008 – 40 лет. Расчеты указывают на изменения возрастного состава работников предприятия. В течение 2012 г. усилилась тенденция омолаживания персонала. Удельный вес работников в возрасте свыше 55 лет уменьшился на 30%. Причем снижение этой самой возрастной категории произошло по всем основным видам работников.

Согласно представленным данным рисунка 3 возрастная структура такова, что больший удельный вес составляли работники в возрасте от 25 до 49 лет, это свидетельствует о сочетании энергии молодости и опыта зрелости. С другой стороны, наметилась тенденция к омоложению возрастного состава работников, что имеет как положительные (новый уровень образования), так и отрицательные (недостаток опыта) стороны. Снижение доли работников предпенси-

онного и пенсионного возраста говорит о замене «советского» поколения работников «рыночным». Однако, накопленный практический опыт работы с кадрами показывает, что наивыешая эффективность деятельности персонала обеспечивается в условиях оптимального сочетания опытных работников и молодых начинающих только работать. Поэтому существенное значение имеет анализ структуры работающих предприятия по стажу работы.

Средний стаж работы на предприятии в 2008г. составлял 17 лет, а к 2012г. он снизился до 13,4лет. За рассматриваемый период резко возрос удельный вес работников, проработавших менее одного года с 0,4% до 2,8%,при этом наблюдается рост численности работающих от 1 до 5 лет за период с 2008 по 2012г. с 12,4% до 21,3%. По всем остальным временным диапазонам наблюдается сокращение численности.

Таким образом, на предприятии имеется высокопрофессиональный кадровый потенциал, обеспечивающий высокую производительность предприятия, однако тот факт, что наибольший процент текучести приходиться на вновы принятых работников, это может быть серьезной угрозой развития трудового потенциала в будущем. Для решения указанной проблемы на этапе приема работника на предприятие важнейшей задачей руководителя и специалистов по кадрам будет являться помощь работнику в успешной адаптации.

Предлагаемая система адаптации постоена на использовании института наставничества, данная система наставничества имеет широкое распространение на предприятиях малого и среднего бизнеса за рубежом и имеет положительные рекомендации. При этом технология наставничества должна включать систему материального стимулирования наставников (наставнику производится доплата в размере 15-30% от оклада вакантно должности в случае, когда вакансия образовалась вследствие ухода сотрудника, а объем работы не может быть сокращен; и доплата 5-15% от оклада наставника, если вакансия образовалась при изменении штатного расписания).

Предлагаемая система адаптации поможет не только проблему текучести среди вновь принятых работников, но и поможет более эффективно развивать имеющийся трудовой потенциал работников предприятия.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник. — 2-е изд., пераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2008.-447 с.

Научный руководитель – Н. А. Заруба, д.с.н., зав. кафедрой государственного и муниципального управления КузГТУ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Лысенко А. Н.

Брянская государственная инженерно-технологическая академия

Для инновационного развития предприятий необходимо освоение определенных знаний персоналом. Внедрение разработанной идеи на рынок является многоэтапным процессом и требует умений изучить рынок, его структуру, потребности, выбрать инновации, разработать инновационный продукт, составить бизнес-план, правильно организовать производство и т.д. Для успешного прохождения каждого из рассмотренных этапов предприятиям необходимо развивать кадровый потенциал путем внедрения системы, позволяющей поддерживать на должном уровне и повышать квалификацию своих сотрудников. Таким образом, персонал является важным ресурсом, способствующим достижению цели инновационного развития.

Целью инновационного развития предприятий региона является повышение уровня их инновационной активности, которую и создает на практике сам человек, используя и применяя свои знания, умения и навыки, объединенные термином «человеческий капитал».

Человеческий капитал является основным фактором экономического роста. Переход на инновационный путь развития российской экономики, главными движущими силами которой являются новые знания, интеллектуальный и творческий потенциал человека и государства, позволяет отнести человеческий капитал к стратегически важным ресурсам развития и поддержания конкурентоспособности страны и ее регионов.

По результатам анализа научной литературы можно выделить 2 основных подхода к определению сущности человеческого капитала.

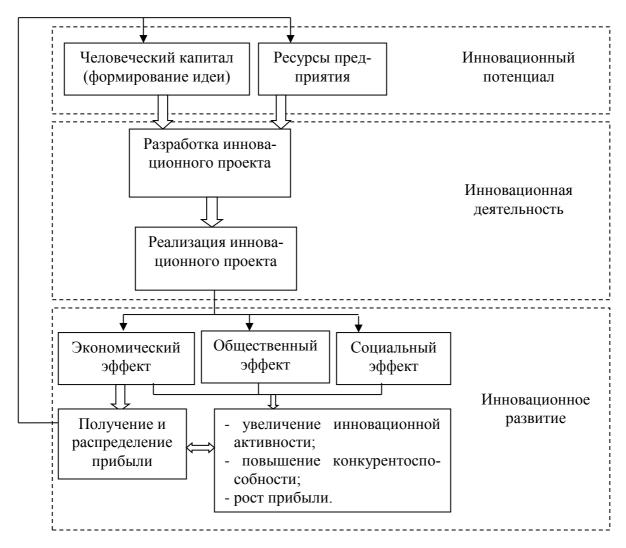
Первый подход основан на образовании человека, то есть на приобретенных компетенциях в результате обучения. К их числу относятся совокупность знаний, умений, навыков, опыта и т.д. [1-4; 6; 7]

Второй подход является более широким, так как кроме образовательных компетенций, в структуру человеческого капитала входят также личностные качества индивида, влияющие на его производственную и инновационную деятельность. К их числу можно отнести здоровье, мотивацию, способности, интеллект, культурные аспекты и т.д. Эти составляющие формируются у человека при жизни и не требуют соответствующего обучения. [5; 8-10]

Анализ исторических тенденций развития общества и экономики позволяет сделать вывод о том, что крупнейшие инновации, революционные изменения в обществе осуществлялись на основе накопления человеческого капитала в каждый период времени. Подтверждением этому служит появление базисных инноваций, то есть в обществе накапливались знания, развивалась наука, повышался уровень образования, формировалась группа людей, обладающая достаточным уровнем развития человеческого капитала для генерации инновации.

Человеческий капитал лежит в основе инновационного развития предприятий, а также занимает важное место в структуре инновационного потенциала вместе другими ресурсами развития.

Модель инновационного развития предприятий, представленная на рисунке, показывает, что человеческий капитал является источником идеи инновации.



Модель инновационного развития предприятий региона

Согласно модели инновационного развития для дальнейшего воплощения идеи необходимы ресурсы, которые в совокупности представляют инновационный потенциал машиностроительного предприятия. Имея необходимый инновационный потенциал, предприятие может реализовать инновационные проекты, осуществляя инновационную деятельность. Результатом успешной инновационной деятельности является получение положительного эффекта, который может быть экономическим, общественным и социальным. Прибыль от инновационной деятельности может направляться на увеличение ресурсов предприятия, а также использоваться в качестве инвестиций в развитие человеческого капитала. Таким образом, эффективное использование человеческого капитала путем активизации инновационной деятельности предприятий региона приво-

дит к его инновационному развитию, способствует увеличению инновационной активности, повышению конкурентоспособности, росту прибыли и улучшению других показателей деятельности предприятия.

Человеческий капитал формируется путем инвестиционной деятельности, направленной на повышение качества жизни населения, а также через вложения средств в процесс воспитания, образования, охрану и поддержание на необходимом уровне здоровья, в безопасность, культуру, искусство и т.д. При условии инвестирования в человеческий капитал, предприятие получает пре-имущество в инновационном развитии.

На основе вышеизложенного можно выделить следующие виды человеческого капитала предприятия:

- 1) исходный;
- 2) потенциальный;
- 3) реальный;
- 4) инновационный.

Каждый из вышестоящих видов включает в себя предыдущий.

Исходный человеческий капитал индивид получает при рождении, его составляют врожденные и унаследованные способности, состояние здоровья, характер и т.д., то есть то, что определено на генетическом уровне. Исходный человеческий капитал можно увеличить в раннем возрасте, когда у индивида формируется отношение к труду, саморазвитию, работе в группе, творческие интересы и т.д. От уровня развития базового капитала зависят усилия и затраты на процесс обучения, получения знаний, умений и т.д. Таким образом, исходный человеческий капитал включает в себя:

- генетически заложенный человеческий капитал;
- приобретенный в раннем возрасте (до процесса обучения в школе);
- развитый в раннем возрасте из полученного при рождении.

Потенциальный человеческий капитал формируется под воздействием процесса обучения и самообразования. Процесс получения образования имеет множество качественно различных форм и зависит от самого субъекта получения знания, а также от внешней среды и уровня ее развития. Требования к образованию и знаниям отличаются в соответствии с уровнем развития общества и научно-технического прогресса. Знания, полученные в более раннее время, могут не представлять ценности через несколько лет, так как считаются устаревшими.

Степень использования потенциального человеческого капитала отражает реальный капитал. Этот показатель определяется при воздействии на капитал рынка труда, то есть в сфере профессиональной деятельности человека. Чем больше используется потенциальный человеческий капитал, тем выше реальный капитал, что в дальнейшем приводит к его увеличению на основе синергетического эффекта. Знания, умения и опыт человека увеличиваются, что способствует переходу реального человеческого капитала к инновационному.

Инновационный человеческий капитал формируется под влиянием факторов инновационного развития общества и отражает капитал человека к разработке инноваций, которая может быть осуществлена в двух направлениях:

- совершенствование имеющихся технологий, продуктов, методов и т.д.;
- разработка качественно новых технологий, продуктов, методов и т.д.

Сегодня инновационный человеческий капитал является главным фактором инновационного развития предприятия, которое заключается в повышении качества человеческого капитала, производстве знаний, инноваций, конкурентоспособной продукции и т.д.

Таким образом, для принятия решений об инвестировании средств в развитие человеческого капитала, необходимо определить свои исходный и потенциальный уровни с целью превращения их в реальный человеческий капитал, а затем в инновационный. При этом, чем выше уровень человеческого капитала, тем меньше людей обладает им, что зависит от ряда сдерживающих развитие факторов (например, нежелание учиться, характер, образ жизни, приоритеты и т.д.)

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что сущность человеческого капитала в управлении инновационным развитием предприятий региона определяется как способность работников разрабатывать, реализовывать и внедрять инновации в деятельность предприятий на основе имеющихся знаний, умений, навыков, опыта, а также личностных качеств человека. Накопленный человеческий капитал высокого уровня определяет направление и темпы развития страны, ее регионов и отраслей, то есть лежит в основе инновационного типа развития экономики.

Литература

- 1. Шульц Т. У. Экономика пребывания в бедности // Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков : в 5 т. М. : Мысль, 2004. Т. 5. Кн. 1. С. 366.
- 2. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 109-119; № 12. С. 86-104.
- 3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / отв. ред. А. И. Абалкин. М.: Наука, 1980.
- 4. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая модель. СПб.: Печатный двор, 1992.
 - 5. Fisher I. The nature of Capital and Income. L, 1927.
 - 6. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. М., 1994.
- 7. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. М. : Прогресс, 1966.
- 8. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Курганский С. А., Методология человеческого капитала // Экономика образования : междунар. период. науч. журнал. Кострома. 1999. № 1.
- 9. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? Воронеж: ЦИРЭ, 2005.
- 10. Бондаренко Γ . И. Человеческий капитал: основные факторы его воспроизводства. Ростов н/Д: Терра, 2005.

РЕФОРМА КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ЗАКУПОК В КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ: ТРУДНОСТИ, ПУТИ ВЫХОДА

Павленко Е. В.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

В апреле текущего года Президент РФ подписал федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – контрактная система) являющийся, по замыслу законодателей, венцом многолетней деятельности по масштабному реформированию системы госзаказа и призванный решить традиционные проблемы, возникающие в сфере размещения государственных и муниципальных заказов.

По общему правилу новый закон вступает в силу с 1 января 2014 года. Одновременно утрачивает силу ныне действующий федеральный закон «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

Среди проблем, присущих сфере закупок, в настоящее время эксперты (к примеру, такие, как начальник инспекции по комплексному контролю и аудиту приобретения товаров, работ и услуг для государственных и общественных нужд Счетной палаты РФ Анчишкина О. В.; депутат Государственной Думы, руководитель рабочей группы по доработке закона о контрактной системе Игошин И. Н.) особо выделяют необходимость переподготовки кадров, а также затратность процесса переподготовки кадров, организацию общественного контроля размещения, исполнения заказа и, конечно, чрезмерную коррумпированность данной сферы. Вкратце осветим одну из проблем.

Отсутствие необходимого количества подготовленных кадров – одна из самых существенных проблем в сфере госзаказа.

Цель модернизации существующей системы закупок заключается в повышении уровня доверия общества к системе государственного и муниципального заказа, формировании отношения к заказчикам как к профессионалам, которым общество доверило выбирать надежных поставщиков, подрядчиков, исполнителей способных удовлетворить государственные и муниципальные нужды в товарах, работах, услугах самого лучшего качества.

Игнорирование уровня профессиональной подготовки или недостаточное внимание к постоянному повышению квалификации всех задействованных специалистов приведет к тому, что контрактная система просто не заработает. Именно поэтому одним из нормативно закрепленных принципов контрактной системы продекларирован профессионализм заказчика (ст. 9 закона № 44-ФЗ).

Чтобы оценить кадровые потребности создаваемой системы, для начала необходимо рассмотреть, кто же будет являться субъектами контрактной системы.

Согласно закону, переобучению подлежат следующие специалисты:

1) Заказчики, сотрудники специализированных организаций и контрольных органов в сфере закупок.

Принцип профессионализма контрактной системы в отношении заказчиков выражается в том, что в соответствии со статьей 38 заказчики, совокупный объем закупок которых в соответствии с планом-графиком превышает сто миллионов рублей, создают контрактные службы (при этом создание специального структурного подразделения не является обязательным). В случае если совокупный объем закупок не превышает сто миллионов рублей, заказчик назначает должностное лицо, ответственное за осуществление конкретной закупки и исполнение контракта - контрактного управляющего. Отсюда следующие кандидаты на переобучение:

2) Сотрудники контрактных служб, контрактные управляющие.

В отношении сотрудников контрактных служб и контрактных управляющих установлены квалификационные требования — работники контрактной службы заказчика, контрактный управляющий должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок.

Еще одной категорией сотрудников, кроме перечисленных, в отношении которых законодательно закреплены требования по специальному обучению в области закупок, являются:

3) Члены конкурсных, аукционных, котировочных комиссий, комиссий по рассмотрению заявок и окончательных предложений на участие в запросе предложений и единых комиссий.

Исходя из вышесказанного, можно определить огромную потребность в подготовке кадров для полноценного функционирования контрактной системы в сфере закупок в Кемеровской области.

По данным официального сайта управления государственного заказа Кемеровской области в сети Интернет на момент написания статьи в Кемеровской области около 150 государственных заказчиков и около 3000 муниципальных заказчиков. Каждый заказчик может создать несколько комиссий - как по количеству проводимых процедур, так и по направлениям закупок. Минимальное же количество комиссий, которое заказчик обязан создать – это одна единая комиссия, то есть комиссия, которая принимает решения по всем проводимым закупкам. Число членов конкурсной, аукционной или единой комиссии должно быть не менее чем пять человек, число членов котировочной комиссии, комиссии по рассмотрению заявок и окончательных предложений на участие в запросе предложений должно быть не менее чем три человека (ч. 3 ст. 39 закона № 44-Ф3). Исходя из требования части 5 статьи 39 закона № 44 - Ф3, для легитимности деятельности комиссии в ее составе должно быть не менее трех (двух – для проведения котировок и запросов предложений) членов прошедших профессиональную переподготовку или повышение квалификации в сфере закупок.

Таким образом, для соответствия закону о контрактной системе, необходимо подготовить не менее 9 400 членов комиссий.

Кроме этого необходимо подготовить сотрудников контрактных служб. Исходя из количества зарегистрированных заказчиков и исходя из того что ми-

нимальная допустимая потребность заказчика это один контрактный управляющий, необходимо провести обучение более 3000 человек по программам повышения квалификации в сфере закупок, как этого требуют положения закона о контрактной системе.

В свете меняющегося законодательства, в мировой сети Интернет появилось огромное количество предложений по подготовке, переподготовке кадров и о проведении семинаров по ознакомлению с основными принципами ФЗ № 44 о контрактной системе. Заметим, что ценник таких услуг в среднем варьируется от 25 до 35 тысяч рублей на человека. Путем проведения незамысловатых подсчетов, получим цифру примерно 283,5 млн. рублей, а это денежные средства областного либо муниципального бюджета Кемеровской области. Нетрудно предположить, что материальный вопрос о проведении таких занятий стоит довольно остро.

Следует также отметить, что все преобразования кадрового обеспечения должны быть завершены, согласно закону, до 1 января 2016.

В связи с этим, необходимо создать методическую основу подготовки специалистов в сфере закупок. Привлечение образовательных организаций и организаций, имеющих соответствующую лицензию на обучение в сфере закупок, с целью повышения эффективности процедур закупок, уже не в отдельности каждым заказчиком, а субъектом в целом, что, по нашему мнению, приведет к значительной экономии бюджетных средств.

Переподготовку и повышение квалификации в сфере осуществления закупок необходимо вести по государственным стандартам; обязать Управления государственного и муниципального заказа разработать и утвердить программы повышения квалификации с целью невозможности допущения злоупотреблений со стороны коммерческих фирм, которые не имеют квалифицированных кадров, трудовых и финансовых ресурсов для реализации данных программ.

Формирование профессионалов в сфере закупок должно идти в соответствии с образовательным государственным стандартом. Образовательный стандарт должен содержать юридические, экономические, управленческие аспекты, а также формировать понимание осуществления планирования закупок, обоснованности закупок, обоснования начальной (максимальной) цены контракта, существенные условия исполнения контракта, приемки товаров, работ, услуг.

Подводя итог, можно сказать, что российские эксперты расходятся в своих прогнозах, по поводу последствий вступления в законную силу Контрактной системы. Однако, переоценить, или напротив, недооценить влияние нового законодательства на процессы организации, размещения и исполнения государственного и муниципального заказа не представляется возможным. Лишь время расставит все на свои места.

Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации от 21 июля 2005 г. N 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

- 2. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд".
- 3. Кузнецова И. В., Махов А. В. 44-ФЗ принят. Теперь все будет хорошо!? ГОСЗАКАЗ: управление, размещение, обеспечение. 2013. № 31. С. 144.
- 4. Администрация Кемеровской области [сайт]. URL: http://www.ako.ru.
- 5. Управление государственного заказа Кемеровской области [сайт]. URL: http://www.ugzko.ru.

Научный руководитель — Э. Н. Вольфсон, к.ф.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО СЕРВИСА И ТУРИЗМА В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНОВ

Петрова А. А.

Филиал Кузбасского государственного технического университета имени Т. Ф. Горбачева в г. Таштаголе

Корнем для термина "туризм" стало французское слово "тур", которое в переводе означает "прогулка", "поездка". В настоящее время в международном туризме слово "тур" подразумевает туристское путешествие с такими заранее спланированными параметрами, как маршрут, сроки, набор услуг. Современное энциклопедическое понятие "туризм" означает, путешествие (поездка, поход) в свободное время (отпуск, каникулы и т.п.)

В международной практике к туристам относят всех лиц, которые временно и добровольно переменили место жительства с любой целью, кроме цели заработка. Встречи и радостное общение с природой и новыми людьми являются главной социальной ценностью туризма. Ведь высший идеал человеческого общества — это производство форм общения людей, разумные потребности которых удовлетворены. Открытие и познание нового — это одна из естественных склонностей человека, которая притупляется в стандартных условиях жизни, но обостряется в условиях путешествия, познание нового и самообогащение является культурной ролью туризма. Любая деятельность, которую придумывает, организует и совершенствует человек, имеет определенную социальную функцию или несколько функций. При этом могут иметь как позитивный, так и негативный характер.

Туристские путешествия, по мнению специалистов, имеют такие позитивные социальные функции, как познавательная, социально - коммуникативная, спортивная, эстетическая, эмоционально - оздоровительная, творческая,

паломническая. Здесь названы лишь основные социальные функции туризма, однако, других позитивных функций — великое множество. Поэтому потребность людей в туризме со временем не уменьшается, а в геометрической прогрессии растет. Исследователями, например, установлено, что множество людей искусственно сокращают свои потребности даже в пище и одежде, для того чтобы в отпуске совершить интересное для них путешествие.

В теории и практике туризма различаются понятия "туризм социальный" и "туризм экономический". Соответственно, различаются и критерии оценки эффективности туризма как мирового социально-экономического явления. В современном мире туризм играет позитивную роль не только в деле культурного обмена между разными странами. Развитие туризма может обеспечивать удовлетворение рекреационных потребностей людей и способствует решению важнейших социально-экономических проблем как в промышленно развитых, так и развивающихся странах [2].

Мировой опыт показывает, что любой регион не может поступательно развиваться, опираясь только на сырьевую составляющую экономики, всецело зависящую от конъюктуры на мировом рынке. Наряду с горнодобывающей и угольной промышленностью необходимо развивать непроизводственную сферу, в том числе и индустрию туризма. А это - повышение инвестиционной привлекательности региона, развитие инфраструктуры, смежных отраслей и как следствие — создание новых рабочих мест.

Администрация области рассматривает туризм в качестве одного из приоритетных направлений развития экономики Кузбасса. Этому способствует программа развития туризма и привлечения инвестиций в Кузбасс, разработанная администрацией и областным Советом народных депутатов Кемеровской области [1].

А. Г. Тулеев выступая на сессии областного Совета с Бюджетным посланием на 2014 год поставил задачу и далее развивать туристическую отрасль и в ближайшие годы достичь приема туристов на уровне 1 млн. человек. В настоящее время в Горную Шорию приезжает более 500 тысяч человек, а всего по Кузбассу за прошедший год туристический поток составил около 800 тысяч отдыхающих. Задача сложная, но выполнимая и в связи с сокращением промышленного производства, актуально важна. Чтобы достичь поставленной цели, нужны серьезные инвестиции и в первую очередь за счет частного капиталла.

В Горной Шории имеются уникальные условия для развития рекреационных комплексов круглогодичного функционирования. Но чтобы привлечь инвесторов необходимо создать привлекательность района развитой инфроструктурой, подготовленными трудовыми ресурсами, стабильностью власти, отсутствие бюрократических формальностей, налоговых льгот в период строительства и многое другое. В этом деле многое реализуется органами областной и местной власти.

Так за последние годы, построена дополнительно ЛЭП — 110 кв. Темиртау-Таштагол, решившая проблему электроснабжения горнолыжного комплекса п. Шерегеш, построена обводная автомобильная дорога от п Чугунаш до горы Зеленая. В результате сократился путь туристов на 25км. и поток автомоби-

лей выведен за жилую зону населенных пунктов. В учебных заведениях Таштагола открыты специальности по подготовке специалистов для туристической отрасли.

Для инвесторов, которые пожелали вложить средства в развитие туризма в Горной Шории, созданы все условия: у них сейчас нет проблем с оформлением земли, права на постройку, подключением к коммуникациям и др.

Роль туристско-рекреационной зоны в совершенствовании инфраструктуры района велика. По объёму инвестиций, налоговых отчислений в бюджет, числу рабочих мест — это направление деятельности занимает второе место после горнорудной.

Сегодня в горнорудной отрасли занято 32 % (7,5 тысячи человек) от общего количества экономически активного населения. В туристической отрасли, совместно с обслуживающим сервисом более 4 тысяч человек. Количество инвестиций, вкладываемых в развитие туризма, составляет 1,5 млрд.руб. Налоговых поступлений в бюджет от деятельности горнорудной отрасли 57%, от туризма – 25 %. Надо сказать, что туристическая отрасль развивается в Горной Шории всего 15 лет, а железорудная – с 1932 года – 81 год.

Туристическая отрасль является высокорентабельной, она не требует больших первоначальных вложений, привлекательна как для малого и среднего бизнеса, так и для крупных инвесторов.

Сегодня горнолыжный комплекс п. Шерегеш по праву является крупнейшим в России. Достаточно сказать, что общая протяжённость трасс - более 42 км. Такого нигде нет. На комплексе работают :17 подъёмников, способных поднять за час до 19 тыс. туристов; 42 гостиницы от тур. класса до «Люкс», которые могут одновременно принять 2,5 тыс.гостей. Всех посетителей комплекса в состоянии обслужить 49 кафе и ресторанов, работает 16 пунктов проката спортивного инвентаря, 4 культурно-развлекательных центра, 6 автомобильных стоянок и многое другое, что необходимо для активного отдыха.

На территории района действуют 2 сертифицированных снегоходные трассы, по которым туристы передвигаются на снегоходах от подножья горы Зелёная — до «Поклонного креста» и второй маршрут от п. Шерегеш до п. Усть-Кабырза, туристов там примет комплекс «Трехречье».

Сезонность – одна из важнейших проблем для развития туризма в развивающемся горнолыжном районе «Шерегеш». Негативные последствия сезонной неравномерности спроса требует изучения данного явления и принятия организационных, экономических и мер, сглаживания пиков и спадов спроса потребителей гостиничных услуг. С данной целью гостиницы, отели практикуют сезонную дифференциацию цен (повышения цены в разгар сезона и понижения в «мертвый сезон»; разница между ценами и тарифами может составлять 50%), стимулирование развития видов туризма в данном регионе (например, конгрессный, деловой туризм).

Гостиницы и отели горнолыжного курорта «Шерегеш» почти не применяют методы сглаживания сезонности. Так большее количество, а это 80 % гостиниц имеют большой номерной фонд и при этом однообразную инфраструктуру (т.е это стандартно кафе\бар, сауна\баня, бильярд\теннис, автостоянку),

что говорит о высокой прибыли в пик сезонности и низкой прибыли в «мертвый сезон».

Так только 15 % гостиниц имеют плюсом к существующему стандарту конференц-зал, либо ресторан, что позволяет в «мертвый сезон» делать небольшой акцент на дополнительном туризме, это может быть деловой туризм.

И всего 5% всех гостиниц Шерегеша имеют свою особенность, например, это наличие собственного ночного клуба, игровых комнат для детей, комнат с няней, каток с искусственным льдом, а так же наличие собственной вертолётной площадки или собственного подъёмника, что, конечно же, говорит о нестандарте, но особо на сезонность это также не влияет.

Сглаживание сезонности даёт большой экономический эффект, позволяя увеличить сроки эксплуатации материально- технической базы, повысить степень использования труда персонала в течение всего года.

В п. Шерегеш помимо горнолыжного отдыха необходимо совершенствовать уже имеющиеся рекреации и развивать новые виды. Владельцы гостиниц сетуют на низкую наполняемость не только в низкий период, но и в самый разгар сезона. Причины во многом связаны с узкой ориентированностью категорий туристов. Здесь необходимо привнести инновационные технологии, позволяющие не снижать поток туристов, тем самым произойдёт сглаживание сезонности.

Инновации должны привнести в гостиничный бизнес — эффективность, экономичность, дополнительные доходы и конечно выигрышную особенность в конкуренции с другими гостиницами.

Такими технологиями, например, могут быть тренажёры горных лыж и сноуборда. Это технологии 21 века, с помощью которых можно освоить и закрепить навыки спортивного катания на горных лыжах и сноуборде - карвинга, в котором на сегодняшний день катаются спортсмены.

Так же новыми технологиями в сфере гостиничного бизнеса в горнолыжных районах может быть строительство летне-зимнего оазиса. Этот оазис зимой представляет собой аквапарк с тёплой водой, где дети и взрослые могли бы отдохнуть и почувствовать себя как летом среди морозной сибирской зимы, а летом, следовательно, этот оазис представлял бы собой кусочек зимы, где мог бы быть искусственный снег, мог бы также быть не большой каток.

Также летом можно было бы ввести такое нововведение, как предоставление санаторно-курортного лечения и оздоровительных процедур, такие услуги достаточно часто пользуются спросом и являются прибыльными. Таким образом, мы бы могли в летний период привлечь большее количество туристов в Горную Шорию, тем более, что местность играет благоприятную роль для предоставления данного вида услуг, ведь наш чистый горный воздух, чистая проточная вода и спокойное уединение с нашими красотами природы придутся по вкусу всем и конечно же городских жителей, уставших от шума и суеты.

Кроме того, летом можно было бы включить экскурсионную программу, например, в местные музеи, а также по городу, по его многочисленным достопримечательностям. Многим туристам, особенно иностранным, либо иного-

родним, было бы интересно узнать историю нашего города, традиции и обычаи местного населения [3].

Таких предложений для совершенствования туристического бизнеса существует множество и собственники гостиниц должен привносить новшества и выигрышные особенности перед потребителями услуг, чтобы их бизнес приносил доходы круглый год, а не сезонно.

В результате круглогодичного функционирования гостиниц на горе Зелёной мы бы могли добиться не только повышения прибыли, но и улучшения числа стабильных рабочих мест, что также положительно отразится на экономике нашего района. Ведь весь персонал, задействованный в туристическом бизнесе, испытывают ненадёжное финансовое положение и неуверенность, т.к. гостиницы функционируют только в зимний сезон, а летом — работники вынуждены покинуть свои рабочие места, либо искать другую работу, занимать места на бирже труда и ждать открытия нового сезона.

Литература

- 1. Закон Кемеровской области № 5-ОЗ от 06.02.2009 г. «О туристской деятельности в Кемеровской области».
 - 2. Гуляев А. К. Организация туристической деятельности. М., 1999.
- 3. Казырев В. М. Экономика туризма: учебник / И. В. Зорин, В. А. Квартальнов. М.: Финансы и статистика, 2001.

Научный руководитель – В. А. Харчевный, старший преподаватель филиала КузГТУ в г. Таштаголе

ПРОЦЕССЫ БРАЧНОСТИ И РАЗВОДИМОСТИ КАК ВАЖНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РФ

Пронина У. А., Курганкина М. А. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Процессы брачности и разводимости являются важными элементами в построении брачной структуры населения и всего воспроизводственного процесса. Проблемы брачности и разводимости актуальны во все времена. К рассмотрению этих проблем нужно подходить с 2 сторон: почему люди вступают в брак и почему разводятся. Именно эти процессы влияют на рождаемость и изменения структуры населения. Одни люди считают брак неотъемлемой частью своей жизни, другие же не воспринимает это всерьез, и думают, что это не столь важно для благополучия, но и есть и те, у которых брак был не устойчив и привел к разводу.

Рассмотрим первую сторону. Для демографии брак интересен, прежде всего, как предусловие в создании семьи и рождения детей, а так же процессов

рождаемости. Наука рассматривает брак не только с юридической точки зрения, но и со стороны наличия действительных и эффективных брачных отношений. Но в настоящее время главным считается то, что каждый человек относится к браку по-своему.

Существует много разных причин, которые подталкивают людей вступить в брак.

Во-первых, наиболее удачные браки создаются на основе любви. Люди, испытывающие друг к другу сильные чувства, хотят перейти на новую, серьезную стадию в своих отношениях, которой является брак.

Во-вторых, достаточно распространённым видом брака является брак по расчету. Он бывает, как и со стороны женщин, так и со стороны мужчин. Люди, у которых имеются материальные трудности, пытаются решить их за счет брака, тем самым пользуясь денежными средствами своего супруга или супруги.

В-третьих, незапланированная беременность. Это происходит по причине случайных половых связей. В связи с этим, девушки боятся, что ребенок будет расти в неполноценной семье.

В-четвертых, фиктивный брак. Эти браки оформляются юридически не для создания семьи, а, к примеру, ради приобретения жилищных, имущественный или других прав.

Приведем статистику браков в России (рис. 1).

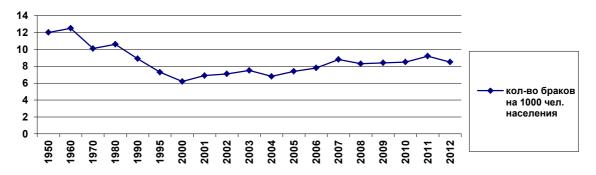


Рис. 1. Статистика браков в РФ

Из графика можно сделать следущий вывод. В 60-90 годы уровень брачности был достаточно высоким, но со временем количество браков колеблется от большего к меньшему и наоборот. Но за последние 3 года наибольший удельный вес браков приходится на 2011 год.

К сожалению, в супружеских парах наступает момент кризиса, который в больших случаях приводит к разводу. И отсюда вытекают несколько распространенных причин развода.

Во-первых, самая основная причина для развода — не сошлись характером, так говорят супружеские пары. Как только в их отношениях уходят прекрасные моменты, оригинальность и прочие приятные вещи, становится пусто и многие пары не могут сохранить свои отношениях без этих дополнений. В такой случаи брак обречен на крах (развод). Когда в семье один человек не может понять другого, то образуется непонимание, которое с каждым разом становит-

ся всё больше и больше. И в скором времени такие отношения будут обречены. Ведь если один супруг не поддерживает и не понимает взгляды, планы и цели другого, сама суть брака попадает под удар.

Во-вторых, финансовые проблемы. Многие ученные считают, что «не в деньгах счастье» именно это в браке часто не проходит проверку. В начале семейных отношений молодожены считают, что с любимым человеком «рай в шалаше», то есть финансы не являются главным критерием. Но со временем, отношение к материальной основе семейной жизни меняется, и конфликт становится причиной разрыва

В-третьих, это супружеская измена. Для многих семейных пар она становится финалом отношений, потому что именное её сложнее всего простить своему супругу или супруге.

В-четвертых, вредные привычки кого-то из супругов, например алкого-лизм или наркотическая.

Приведем статистику разводимости в России (рис. 2).

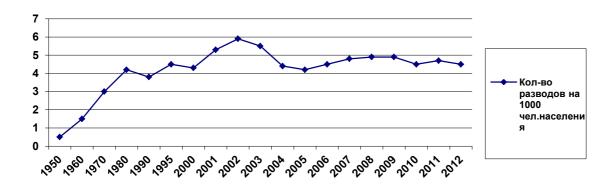


Рис. 2. Статистика разводов в РФ

Из данного рисунка можно сделать следующий вывод: с 1950 по 1960 произошло большое увеличение количество разводов и с каждым годом их число увеличивалось вплоть до 2002, затем с 2004 по 2012 наблюдается некая нестабильность.

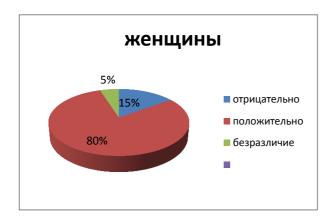
Проблема разводимости является актуальной не только для нашей страны, но и для других мировых стран.

Приведем статистику различных стран по уровню разводимости за 2012 год. (Рейтинг 5 стран, в которых увеличилось или уменьшилось количество разводов на 1000 человек):

- 1) Первое место занимает Россия. Она имеет рекордный уровень разводов -5,30%. В этой стране считают, что большинство разводов происходит изза мужчин, которые либо взваливают все родительские обязанности на жен или демонстрируют жесткое отношение.
- 2) Второе место это США. Уровень в этой стране достигает 4,19‰. Исследование, проведенное в США, показало, что люди, которые стали жить вместе до того, как решили пожениться, демонстрируют большую склонность к разрыву отношений.

- 3) Третье место Панама. В течение 2012 г. уровень разводов достиг 3,80‰. В Панаме основными распространёнными причинами развода является обман и супружеская измена и поэтому до 2012 года Панама была известна как мировая столица по разводам.
- 4) Четвертое место Украина. Показатель составляет 3,79‰. Основной причиной является экономические условия. Из-за этого пары не планируют детей.
- 5) Пятое место Куба. На данный момент рекордный для страны уровень разводов достигает 3,16‰. Такая ситуация сложилась по причине мошенничества, когда браки заключаются ради денежной выгоды либо выездных виз.

В рамках нашего исследования был проведен опрос населения г. Кемерово. Выборка составила 300 человек, мужчины и женщины в возрасте от 25 до 40 лет. И вопросы, которые были заданы респондентам, звучали так: «Как вы относитесь к браку? Нужна ли на Ваш взгляд официальная регистрация брака?», «Какие причины на Ваш взгляд способствуют расторжению брака?». Результаты показали, что действительно, каждый относится к этому по-своему (см. рис. 3-4).



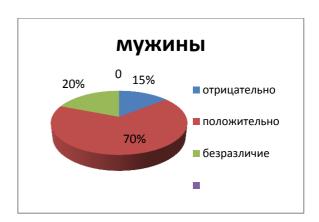


Рис. 3 Распределение ответов на вопрос «Как вы относитесь к браку?»

Согласно данным диаграммам женщины относятся к процессу брачности более положительно, чем мужчины, со стороны мужчин наблюдается большая степень безразличия к браку, чем у женщин.

Результаты опроса показали, что 80% женщин относятся к институту брака положительно, считая, что брак является важной частью в жизни, что с браком наступает ответственность и во время регистрации люди дают при всех некое обещание. С другой стороны существует отрицательное мнение. У некоторых этот вопрос вызывал негативную реакцию, которая сопровождалась комментариями, что «брак — это глупость» и проявляли к этому безразличие. Но бывали такие ситуации, когда люди услышав вопрос: «нужно ли вступать в брак», отвечали резко «нет» и тем самым не аргументируя свой ответ, разворачивались и уходили. Так же существует еще одна точка зрения. Она звучит так: «Мир становится циничным. Брак скоро изживёт себя, потому что женский пол может уже сам себя обеспечивать и достигать своих высот без помощи муж-

чин». Но без нашего внимания не обошлись и мужчины, почти все опрошенные были положительно настроены на создание семьи.



Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Какие причины на Ваш взгляд способствуют расторжению брака?»

По данному опросу можно сделать следующий вывод. Брак рассматривается, как две стороны одной медали. Люди, которые удовлетворены своей жизнью в браке, отвечали положительно. А те, у которых брак завершился разводом, отвечали негативно или вовсе не хотели об этом говорить.

В городе Кемерово органами власти реализуется комплекс мер по поддержке брака и семьи, такие как:

- 1) материнский капитал.
- 2) льготное жилищное кредитование молодых семей.
- 3) безвозмездное выделение земельных участков многодетным семьям.
- 4) льготы и материальная поддержка многодетным семьям.
- 5) концерты, посвященные дню семьи, любви и верности.

Но этого зачастую бывает недостаточно. Требуется, например, внесение поправок в некоторые нормативно-правовые акты.

Поэтому предлагаемые меры, на наш взгляд, будут направлены на решение такой проблемы, как развод, и как следствие на стабилизацию брака:

- 1) Увеличение срока на обдумывания, после подачи заявления на развод в органах ЗАГСа. Допустим, увеличить его до 3х месяцев, тем самым есть вероятность, что пара может действительно передумать.
- 2) Внесение поправок в подпункт 2 пункта 1 статьи 333.26 Налогового кодекса РФ, предусматривающих увеличение государственной пошлины за государственную регистрацию расторжения брака.
- 3) На базе органов ЗАГСа организовать службу психологической консультации. Перед подачей заявления на развод, супруги могут воспользоваться услугами психолога, который возможно смог бы их переубедить и помочь наладить семейные отношения. Процедуру консультации у психолога при принятии решения о разводе сделать обязательной.
- 4) Создание организаций по проведению праздников, семинаров, конкурсов и иных мероприятий, направленных на повышение статуса семьи и бра-

ка, и семейных ценностей. Например: спортивные семейные игры, где участниками могут стать не только сама семья, но и ближайшие родственники. Также проведение конкурсной программы под названием «Семья года».

- 5) Проведение акций в школах и университетах, в рамках которых будут демонстрироваться студенческие презентации, а так же курсы лекций по ценности и важности семьи. Например: в школах проведение акции с названием «Неделя семьи», в рамках которой дети в течение недели будут выполнять различные задания, такие как сочинение про семью, выставка рисунков, проведение различных игр.
- 6) Организация фотовыставок с семейными фотографиями, которые отражали бы всю ценность семейных отношений. Например: проведение на площади города фотосессии различных семейных пар, лучшие работы будут развешены на баннерах улицах города с различными логотипами.
- 7) Создание организации, которая будет помогать малообеспеченным молодым парам в процессе организации и подготовки свадьбы.

Литература

- 1. Научная электронная библиотека [сайт]. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp.
- 2. Федеральная служба государственной статистики [сайт]. URL: http://www.gks.ru.

Научный руководитель — И. И Мартынова, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

ЗАЛОЖНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Ретих Ю. Е.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.Горбачева

Говоря слова «у меня нет выбора», «сегодня опять то же самое», «как же мне все это надоело», «это они во всем виноваты», люди становятся заложниками.

Термин «заложник» часто ассоциируется с чрезвычайной ситуацией, когда один человек или группа людей, называемых террористами, захватывает одного или нескольких пленников с целью получения чего-либо. Однако, согласно словарному определению, заложником является тот, «чьи действия определяются требованиями другого лица» [1, с. 21].

В среднем половину жизни человек проводит на работе в организациях, которые он выбирает (работник по найму) или создает самостоятельно (предприниматель).

Принято считать, что организация – совокупность людей, стремящихся к достижению общей цели на основании определенных принципов и правил. Совокупность таких людей – это физические лица, работающие на работодателя по трудовому договору. Между ними существуют определенные взаимоотношения, обязывающие работника выполнять трудовые функции и подчиняться внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем соответствующих условий труда согласно Трудовому Кодексу РФ.

Но в некоторых случаях работников можно считать не просто сотрудниками организации, но и ее *заложниками*. Возможно, это происходит вследствие неправильного выбора профессии еще в юношеском возрасте. Отучившись в университете и устроившись на работу по профессии, человек просто не получает от нее удовольствия, переступая через себя и свои интересы. Становясь заложником организации, уже на автомате каждый день он выполняет свою работу, которая приходится ему в тягость, думая, что попал в ловушку, из которой нет выхода.

Один из вариантов того, как можно стать заложником организации, связан с экономической зависимостью работника от работодателя. Известное выражение «жизнь от зарплаты до зарплаты» становится девизом таких заложников. В этом случае сотрудник держится за свое рабочее место, боясь его потерять.

В сфере государственного и муниципального управления, например, низшим слоям чиновничества все еще характерна коррупция. Чиновник, приемлющий взятки, используя свое должностное положение вопреки законным интересам общества и государства, также становится заложником, т.к. его поведение становится обусловленным требованиями других лиц. Кроме этого, в сфере коммерческой, заложниками «преимуществ» своего должностного положения являются многие менеджеры, получающие откаты.

Сотрудник может стать заложником своей организации, когда он много времени проводит на работе, в ущерб своим личным и семейным интересам. В такой ситуации человек понимает, что работа «забирает» у него время, которое он мог бы проводить с семьей и/или посвятить себе.

Имидж компании также способствует обретению статуса «заложника». Известно, что продуманный, последовательный и адекватный имидж — важная составляющая успеха организации. Некоторые работники, трудоустроившись в престижную компанию, будут держаться за свое рабочее место, даже если зарплата невысока. Такие люди будут гордиться, связывать имидж компании со своим собственным.

Сотрудник может стать заложником коллектива организации. Когда неформальная группа не принимает его, когда среди персонала часто имеют место конфликты, тогда человек оказывается во власти негативных чувств — одиночества и невозможности контролировать ситуацию. Человек приходит в организацию и вынужден принять нормы корпоративной культуры, влиться в сформированный коллектив.

Часто люди становятся заложниками своей фирмы, не имея возможности карьерного роста. Многим людям хочется, чтобы их работа приносила пользу

им и самой организации. Конечно, сотруднику хочется, чтобы начальник замечал все его достижения и успехи и всячески награждал за это, а в лучшем случае еще и повысил. Но бывает, что этого не происходит и человек, «застряв» на все той же ступеньке своей карьерной лестницы, ощущает себя заложником. Угнетение ежедневной рутиной, смирение с тем, что дальше так и будет продолжаться, и убежденность в отсутствии возможности что-либо изменить приводит к ухудшению выполняемой работы сотрудником.

С другой стороны, существует и такая категория людей, которые готовы выполнять свою работу изо дня в день и быть довольным этим. По мнению, Ицхака Адизеса, одного из экспертов в области повышения эффективности ведения бизнеса и правительственной деятельности, для таких людей важна только та работа, которую он выполняет каждый день. Работник знает свое дело и делает это хорошо. И если перенести его на ступеньку выше по карьерной лесенке, то так эффективно со своей работой он уже справляться не сможет. По Адизесу, такие люди относятся к неправильному стилю менеджмента, когда кроме функции производства результатов у него отсутствуют другие, не менее важные функции менеджера. Можно ли считать такого сотрудника заложником? Да, его можно считать заложником своего постоянства – постоянства, выраженного в нескончаемых шаблонных действиях [2].

Часто работники становятся заложниками своих амбиций. Завышенные самооценка и оценка своих профессиональных качеств не позволяют человеку работать спокойно. Он считает, что способен на большее, большей должна быть и зарплата. Такого заложника либо будут увольнять раз за разом, т.к. любой руководитель заинтересован в отличном исполнителе, а не конкуренте на свое место.

Человек, который, к примеру, долгое время проработал на своем рабочем месте, считает, что он знает всю свою работу на «отлично» и как никто другой хорошо справляется с ней. В данной ситуации такого сотрудника можно назвать заложником собственных знаний и навыков. Он считает себя умным и не видит необходимости в повышении квалификации, профессиональном росте.

Можно составить примерную классификацию заложников, которые могут встречаться в жизни организаций:

- а) заложник заработной платы (кормящего места);
- б) заложник «преимуществ» должностного положения (взятки, откаты);
- в) заложник-трудоголик (времени, проводимого на работе);
- г) заложник имиджа организации (приобретенного в ней своего имиджа);
- д) заложник «карьерного зависания» (отсутствия карьерного роста);
- е) заложник постоянства (шаблонных действий);
- ж) заложник собственных амбиций;
- з) заложник коллектива;
- и) заложник знаний и навыков.

Бывает, что люди предрекают себе неудачу или успех. И то и другое зависит от самого человека и берет начало в его разуме. Каждый в состоянии задавать себе программу победителя или побежденного. Однако многие не осо-

знают, что имеют возможность выбора и поэтому становятся заложниками страхов и негативных эмоций в отношении будущего.

Состояние заложника, при котором человек чувствует беспомощность, диаметрально противоположно состоянию лидера, который принимает на себя полную и безоговорочную ответственность за все то, что присутствует в его жизни. Поэтому, отказываясь принимать на себя роль жертвы, человек перестает быть заложником.

Руководитель, выяснив к какому типу заложника принадлежит его подчиненный, сможет лучше управлять им, четче понимать его позицию.

Литература:

- 1. Колризер Дж. Не стать заложником: Сохранить самообладание и убедить оппонента / пер. с англ. / Московская школа управления «Сколково». М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 244 с.
- 2. Адизес И. К. PAEI код эффективного менеджмента [Электронный pecypc]. URL: http://www.youtube.com/watch?v=9RtG-b9lhao.

Научный руководитель — К. В. Томилин, преподаватель кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

РОЛЬ ТУРИЗМА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ МОНОГОРОДА (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ТАШТАГОЛА)

Рябченко К. М.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Проблема моногородов суперактуальна для Кузбасса. К подобным городам в регионе относятся все, кроме гг. Кемерово и Новокузнецка. В моногородах проживает 70% кузбассовцев. Насколько неустойчиво такое «однобокое» развитие экономики, регион ощутил во время мирового кризиса. Немалых усилий стоило «разрулить» ситуацию. Важную роль здесь сыграли антикризисные меры Правительства РФ по поддержке отраслей экономики и программа содействия дополнительной занятости населения. Так в 2010 году объемы производства выросли на 8,8% больше, чем в аналогичном периоде 2009-го, в том числе в обрабатывающих отраслях (+13,6%). Объем инвестиций за январь-сентябрь 2010 года вырос до 77,3 млрд. рублей (на 2%). С начала 2010 года было создано 15,5 тыс. новых постоянных рабочих мест, в том числе 8 тысяч в малом бизнесе. Численность безработных вернулась на докризисный уровень (снизилась с 70 тыс. человек в августе 2009-го — до 36 тыс. человек в ноябре 2010 года [1].

Это свидетельствует об эффективности оказанной государственной поддержки. Правительственная комиссия включила две кузбасские территории в перечень приоритетных моногородов, которым в первую очередь оказана государственная поддержка. Еще одна программа города Таштагола также получила одобрение рабочей группы при Правительственной комиссии. По таким городам Кемеровской области, как Прокопьевск, Ленинск-Кузнецкий и Таштагол, в 2010 году объем федеральной поддержки составил 3,2 млрд. рублей), а это серьезные деньги, которые позволят реально изменить ситуацию.

Таштагол — третий моногород области, который получил государственную поддержку. Основную долю в экономике города составляет горнорудная отрасль — это более 75% от создаваемого в городе продукта по рыночной стоимости. В ней трудятся 32% от общего числа занятых. В 2009 кризисном году, когда произошел «обвал» мирового рынок металла, встал вопрос о консервации рудников, увольнении практически 8 тыс. человек. Только благодаря слаженным действиям исполнительной власти региона с трудовыми коллективами, депутатами, профсоюзами удалось удержать ситуацию под контролем и избежать массовых сокращений. Кризис 2009 года и посткризисный период показали, что в настоящее время большое значение имеет целенаправленная работа по развитию других отраслей экономики города Таштагола.

Необходимо отметить, что развитие туристической отрасли представляет собой главный фактор повышения конкурентоспособности города Таштагола. К этому у города есть все возможности. В Таштагольском районе расположен уникальный природный комплекс Горная Шория, где активно развивается зимний и летний туризм. Сегодня в туристическом комплексе «Шерегеш» уже работают 42 гостиницы, 17 подъемников, 15 горнолыжных трасс протяженностью более 42 километров. В развитие комплекса уже вложено более 2 млрд рублей частных инвестиций. А планируется вложить еще в 10 раз больше. Это позволит создать 4 тыс. 700 рабочих мест к 2020 году.

Чтобы обеспечить достойные условия для развития бизнеса и туризма в «Шерегеше», нужно и дальше развивать его инфраструктуру. Для этого здесь создана зона экономического благоприятствования, вторую планируется сформировать в Ленинске-Кузнецком на территории Северной промзоны. Это будут пилотные проекты для всего Кузбасса, потом полученный опыт будет применен и в других моногородах. По расчетам специалистов в результате развития туризма, в Таштаголе монопрофильность снизилась с 69% в 2009 году до 65% в 2012 году, а к 2020 году она должна достигнуть 47%.

Уникальные природные ресурсы и культурное наследие, которыми обладает Таштагольский район, не может рассматриваться в качестве единственного и достаточного условия для обеспечения успешного развития туризма, так как представляют собой лишь один из элементов туристского предложения. В настоящее время в районе значительная часть материальной базы туризма нуждается функциональной реконструкции. Первоочередные мероприятия по развитию инфраструктуры туризма должны быть сосредоточены в Таштаголе, требующей относительно низких капиталовложений, где развитие туризма позволяет рассчитывать на скорую отдачу. Рассматривая совокупный туристский

район отметим, что постоянно растущая популярность горы Зеленой позволяет считать ее одним из наиболее перспективных туристских районов. Губернский центр горнолыжного спорта и сноуборда на горе Туманная (Таштагольский район, юг Кузбасса) включен в федеральную программу, в рамках которой предусмотрено финансирование в размере 660 млн. рублей. Для круглогодичной подготовки спортсменов необходимо строительство административноспортивного здания Центра, стоимость которого по проекту составляет 366 млн рублей. В министерство спорта, туризма и молодежной политики РФ была направлена заявка о выделении на эти цели 209 млн. рублей из средств федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в РФ на 2006-2015 гг.». В целом стратегическое планирование на уровне макрорегиона представляет собой основу для регионального планирования. Поэтому, для успешного решения этой проблемы необходимо сформировать действенную программу развития туризма в масштабах государства, четко разграничив основные уровни:

- 1. Государственный уровень:
- создание единой системы эффективного управления туристской отраслью;
- создание научно-методического и кадрового обеспечения функционирования системы планирования;
- формирование генеральных планов развития регионов и городов с целью туристско-рекреационного освоения;
- разработка механизмов и стимулов для инвестирования туристской инфраструктуры;
- решение проблемы комфортной транспортной доступности региональных туристских центров и курортов;
- решение вопросов землепользования и экологической безопасности; формирование информационного обеспечения.
 - 2. Отраслевой уровень:
- формирование эффективной системы стандартизации и сертификации в туристско-рекреационной деятельности;
- реализация многопрофильного подхода в организации туристской деятельности (развитие и поддержка различных видов туризма и его специализаций);
- строительство гостиниц туристского класса формирование эффективной системы подготовки кадров для туристско-рекреакционной сферы.
 - 3. Региональный уровень:
- разработка региональных программ (концепции, стратегические программы, подпрограммы, мероприятия, карты-схемы, атласы, паспорта);
- формирование регионального рынка туристских и курортных услуг;
 координация и кооперация регионов;
- создание туристских систем, объединяющих различные территориальные туристские зоны региона на основе внутри региональных и межрегиональных связей;

- разработка организационно-экономических механизмов для формирования объединенных туристских продуктов региона;
 - формирование инновационно-инвестиционных пакетов;
 - формирование единых информационных туристских систем;
- создание эффективной системы охраны природного и культурно- исторического наследия региона;
- создание региональных научно-методических и маркетинговых центров по вопросам развития туризма.

В рамках стратегии развития региона возможно несколько курсов действий, которые принято называть стратегическими направлениями, включающими: долгосрочное устойчивое развитие туристско-рекреационного комплекса региона, его трансформация в ведущий сектор экономики региона; расширение спектра туристского предложения региона, выход в принципиально новые сферы деятельности, выделение специализации, а также формирование динамичного туристского бизнеса внутри туристско-рекреационной системы [2].

Однако, несмотря на общий экономический и социальный рост Ташта-гольского района, экономика территории продолжает иметь монопрофильный характер. Главная причина такого положения заключается в том, что долгое время территория рассматривалась только как рудно-сырьевая база для черной металлургии.

Литература

- 1. Комплексный инвестиционный план модернизации моногорода Таштагола Кемеровской области. Таштагол : АТГП, 2010. 89 с.
- 2. Мельдаханов А. А. Природа конкурентоспособности города: факторы, методы, критерии [Электронный ресурс]. URL: http://rusnauka.com>15_APSN_2010/Ecologia/67528.doc.htm.

Научный руководитель — Л. Г. Шутько, к.э.н., доцент кафедры экономики Kүз ΓTY

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Слепцова А. В.

Тульский институт управления и бизнеса имени Н. Д. Демидова

Малый бизнес в рыночной экономике — ведущий сектор, определяющий темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта (ВНП). Во всех развитых странах на долю малого бизнеса приходится 60-70% ВНП.

В большинстве стран, таких как США, Япония, Германия, Франция, Великобритания, подавляющую долю – 99,3-99,7% от количества предприятий составляют так называемые малые и средние предприятия. Они выделяются

среди прочих по численности занятых (например, не более 500 человек) или размеру основного капитала. На них производится почти половина объема выпускаемой продукции. Как правило, такие предприятия дают 75-80% новых рабочих мест в отличие от крупных производств, где наблюдается сокращение занятости.

Развитие малого бизнеса имеет ряд преимуществ в сравнении с крупным производством, а именно: активизирует структурную перестройку экономики, предоставляет широкую свободу рыночного выбора и дополнительные рабочие места, обеспечивает быструю окупаемость затрат, оперативно реагирует на изменение потребительского спроса. Малый бизнес помогает насытить рынок товарами и услугами, преодолевать отраслевой и территориальный монополизм, расширить конкуренцию.

Он обладает значительным потенциалом в сфере трудоустройства населения, вовлечения в производство резервов рабочей силы, которые не могут быть использованы в крупном производстве из-за его технологических и иных особенностей. Это пенсионеры, учащиеся, домохозяйки, инвалиды, а также лица, желающие трудиться после основного рабочего времени ради получения дополнительных легальных доходов.

Как показывает изучение зарубежного опыта, непременным условием успеха в развитии малого бизнеса является положение о том, что малые предприятия и малое предпринимательство нуждаются во всесторонней и стабильной государственной поддержке. Она осуществляется в различных формах, в первую очередь путем стимулирования производства наиболее приоритетных видов продукции, предоставления налоговых льгот, дотаций льготного банковского кредитования, создания информационно-консультативных и научнотехнических центров, развития системы страхования, организации материально-технического снабжения. Важную роль играют принятие и исполнение законодательства, разработка и реализация конкретных комплексных программ.

Весьма остра проблема формирования финансовой базы становления и развития малого бизнеса. Для этого ему должны быть предоставлены определенные льготы. Это могут быть льготы по налогообложению. Но проводимая в нашей стране налоговая политика не только не эффективна, но экономически опасна. Она идет вразрез с установленной в мире практикой и современными мировыми тенденциями развития экономики. Общее направление совершенствования налоговой системы — усиление регулирующей функции налогов, направленной на стимулирование малого бизнеса. Надо освободить малые предприятия от налогов на инвестиции, ввозимые технологии. И, конечно, нужны налоговые льготы на период становления малого предприятия. Совершенно очевидна необходимость дифференцированного налогового подхода к предприятиям разного профиля деятельности. Более низкие ставки налогов должны применяться для наиболее важных, приоритетных отраслей.

Комплекс первоочередных мер по развитию малого предпринимательства в РФ, должен осуществляться в следующих направлениях:

- нормативно-правовое;
- финансово-кредитное;

- информационно-техническое;
- организационное;
- кадровое и консультационное обеспечение;
- внешнеэкономическая деятельность.

Также в государственной программе должны быть отражены механизмы денежно-кредитной, налоговой, бюджетной, и ценовой политики, материально-технического снабжения, системы официальных гарантий, которые обеспечивали бы создание равных стартовых условий в развитии предпринимательской деятельности.

В программе необходимо предусмотреть формирование эффективных институтов рыночной инфраструктуры, товарного рынка и рынка ценных бумаг, инвестиционного и венчурного предпринимательства, информационной, консультационной и аудиторской деятельности, а также создание комплексной государственно-общественной системы поддержки малого предпринимательства, включая подготовку и переподготовку предпринимательских кадров, привлечение к этой сфере социально активных слоев населения. Следует также определить меры, обеспечивающие поддержку внешнеэкономической деятельности и привлечение иностранных инвестиций к развитию предпринимательства.

Для реализации данных программ должны быть привлечены не столько средства государственного бюджета, сколько возможности частного – отечественного, а при необходимости и иностранного капитала. Основным же направлением использования государственных ресурсов должно стать не выделение прямых инвестиций, а страхование и предоставление гарантий под кредит.

Основными современными проблемами развития малого бизнеса в России являются:

- недостаточность начального капитала и собственных оборотных средств;
 - трудности с получением банковских кредитов;
- нехватка квалифицированных бухгалтеров, менеджеров, консультантов;
 - высокая арендная плата;
 - ограниченные возможности получения лизинговых услуг;
- отсутствие должной социальной защищенности и личной безопасности владельцев и работников малых предприятий и др.

Формирование рынка — процесс многоплановый. Требуется взаимодействие многих составляющих, одной из которых является становление и развитие малых предприятий. Понятие «малое предприятие» предполагает предпринимательскую деятельность небольших предприятий в традиционных областях. Социальная функция малых предприятий состоит в их способности в больших масштабах поглощать незанятую рабочую силу, снижать социальную напряженность, безработицу. Поэтому развитие малых предприятий — это наиболее дешевый путь к рынку, закладывающий глобальные основы ресурсосберегающего экономического роста в стране. Малые предприятия как неустойчивая

предпринимательская структура, наиболее зависимая от колебаний рынка, нуждаются в разносторонней государственной поддержке.

Научный руководитель – Е. В. Воробьева, старший преподаватель кафедры финансов и кредита ТИУиБ

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ*

Суханова Г. В. Курский государственный университет

В условиях трансформации российской экономики происходит качественное изменение экономического поведения населения в целом и потребительского поведения в частности. Социологическое исследование изменений в сфере потребления и потребительского поведения населения под воздействием трансформационного процесса является значимым с теоретической и практической точки зрения, поскольку позволяет раскрыть трансформацию норм и моделей потребительского поведения в ракурсе процессов социальной адаптации населения.

Теория потребления и потребительского поведения имеет длительную историю развития. В тот или иной исторический период свой вклад в разработку данной теории сделали И. Бентам, М. Вебер, Т. Веблен, Ф. Визер, К. Менгер, Т. Мальтус, К. Маркс, А. Маршалл, А. Пигу, Дж.К. Гэлбрейт, Дж.М. Кейнс, Г. Беккер, Дж. Дюзенберри, Ф. Модильяни, И. Фридмен, К. Ланкастер, Х. Лейбенстайн, Т. Скитовски, Дж. Катона.

Начиная с XX века, изучение потребления как особого социального феномена становится весьма актуальным для всех общественных наук. Ключевым стимулом обращения исследователей к исследованию проблем потребления и потребительского поведения стал переход западного общества в эпоху постмодерна (середина 1970-х гг.) и, как следствие, изменение характера потребления, его функций и места в обществе. В это время нашла свое институциональное оформление социология потребления как отрасль социологического знания.

В отечественной литературе теория потребления и потребительского поведения получила развитие в трудах К. Вальтуха, Т. Заславской, В. Ильина, А. Левина, В. Маевского, В. Майера, А. Махмутова, Э. Миженской, Л. Ржаницыной, Н. Римашевской, В. Рутгайзера, И. Столярова и др. Проблемы экономического поведения потребителя раскрываются в работах В. Бобкова, Е. Капустина, Д. Львова, А. Суринова и др., посвященных проблемам уровня и качества жизни населения в условиях трансформационной экономики современной России.

_

 $^{^*}$ Работа подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 13-33-01208 а2.

Рассматривая феномен потребления в широком контексте развития человечества, можно сказать о том, что он не имеет связи с экономическим поведением. Так как изначально потребление возникло для удовлетворения своих примитивных житейских потребностей, когда еще не знали такого понятия как экономика. Учеными уже давно доказано, что человек не имеет собственных внутренних источников энергии, и потому он вынужден искать их вне своего организма. Человек постепенно отказывался от привычного первоначального образа жизни по мере развития новых способов производства. Возникающая социальная организация - общество - взяла на себя многие функции естественной окружающей среды. Большинство процессов до этого рассматривались как естественный контакт и взаимодействие между человеком и природой, стали опосредованы социальными отношениями. Так почти в каждом роду или племени стало наблюдаться своего рода разделение труда. Земледельцы стали производителями продуктов питания, ремесленники изготавливали необходимый для этого инвентарь и домашнюю утварь, воины и руководители общин могли рассчитывать на солидную часть этих товаров в обмен на безопасность и стабильность общества. В итоге, потребление становится одним из основных видов социальных отношений, и в современном мире является одним из важных элементов, участвующих в социально-экономических процессах.

В более узком смысле потребление можно рассматривать как форму экономического поведения. Так как экономическое поведение является социальной основой всех воспроизводственных процессов, которые в своей сумме составляют хозяйственную жизнь общества. Это связано с тем, что групповые и массовые акты поведения, реализуемые для удовлетворения потребностей людей непосредственным или в большей части опосредованным образом, лежат в основе оборота массы экономических ценностей (благ, услуг, информации) и их трансформации друг в друга [2].

В потреблении и потребительском поведении человека непосредственно соединяются ориентации экономической и социальной сферы, так как потребитель выступает одновременно как член общества и субъект экономического воспроизводства. Общество выстраивает стили потребления (П. Бурдье, В. И. Ильин и др.), в то же время сам индивид участвует в конструировании своего собственного стиля потребления в пределах социального пространства. В условиях рыночных механизмов хозяйствования увеличивается интенсивность производства, направленного на расширение потребляемых товаров. С одной стороны, снимается противоречие между производителем и потребителем — отсутствие товарного дефицита позволяет каждому потребителю определить, что, сколько и зачем выбрать из того, что предлагается ему на рынке. С другой стороны, в условиях рынка потребление все более становится зоной риска — происходит разрыв преемственности между различными социальными группами, жизненными мирами, системами ценностей. Потребление перестает быть заданным по образцу [3].

Начиная с 1990-х гг., структурные изменения в России охватили все сферы общественной и экономической жизни, в том числе и социальную структуру, материальную и духовную культуру, общество в целом. В этих переменах

все больше проявляются взаимосвязи многообразных социальных и экономических процессов, зачастую их спонтанное влияние на общество, социальные модификации.

Социальная адаптация - приведение индивидуального и группового поведения в соответствие с господствующей в данном обществе, классе, социальной группе системой норм и ценностей [1]. Осуществляется в процессе социализации, а также с помощью механизмов социального контроля, включающих меры общественного и государственного принуждения.

Социальная адаптация возрастает в связи с ускорением темпов социальных изменений, в условиях, когда эти изменения затрагивают важные стороны жизни и протекают в сравнительно краткие сроки (миграция, возрастные изменения, быстрое промышленное развитие, перемещение значительных масс сельского населения в города и т.д.). Считается, что социальная адаптация разворачивается как гибко организованная в новых условиях поисковая активность, зависящая от индивидуальных особенностей личности. В связи с этим ряд исследователей предлагает дифференцировать адаптационные практики (А. С. Готлиб, О. Н. Запорожец, Г. Р. Хасаев, Т. Н. Духина, Л. Г. Корель).

Изменение потребностей и потребительского поведения в современной России происходит в основном по гендерным и стратификационным признакам, которые отражают тенденции институционализации отечественного сервиса, сочетающего редистрибутивные и рыночные механизмы предоставления услуг.

Как показывают результаты исследований, самооценка жизненной удовлетворенности снижается по мере снижения потребительских возможностей индивида. Упрощение, свертывание потребительских практик заставляет индивида либо мириться со своим положением и ностальгировать по прошлому, либо искать другие пути доступа к потребительским благам.

По данным И. А. Янкиной, исследовавшей качество жизни населения среднего города на примере города Таганрога, финансовые практики горожан не являются социально обособленными явлениями и включены в общую систему финансового регулирования конкретного социума. Финансовый потенциал горожан не только влияет на их качество жизни, но и определяет количество кредитных денег в экономике города (в виде частных вложений в пассивы банковских и небанковских финансовых институтов). В связи с этим дефицит или профицит доходов и расходов домохозяйства является определяющей материальной основой для изменения качества жизни. Анализ данных показывает, что финансовые затруднения в связи с низкими доходами испытывают 56 % респондентов. И хотя данные указывают на возможности накопительной практики у горожан, существенной получается сумма только у 3 %. Увеличение расходов населения (прежде всего на жилищно-коммунальные услуги) ведет к необходимости рационализации потребления, секвестирование семейного бюджета приводит к снижению затрат на одежду и предметы домашнего обихода, что противоречит потребностям горожан и имеет деструктивное влияние на качество их жизни. В результате свертывается пространство потребления.

Редукция качества жизни предопределена упрощением и сокращением потребляемых товаров и услуг [4].

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что изменение потребительского поведения личности происходит в связи с динамикой развития общества. Человек, приспосабливаясь к новым социальным условиям, формирует свое потребительское поведение, во-первых, обращая внимание на свои возможности, прежде всего финансовые, во-вторых, учитывая свои потребности.

Литература

- 1. Большая советская энциклопедия. М. : Советская энциклопедия, 1969-1978.
- 2. Верховин В. И., Зубков В. И. Экономическая социология. М. : Издво РУДН, 2002.
- 3. Фокина О. А. Трансформация потребительского поведения в низкообеспеченных социальных группах (на примере пенсионеров) в условиях институционализации сервиса. – Волгоград, 2011.
- 4. Янкина И. А. Качество жизни населения среднего города России: адаптационные стратегии и эффективность управления : автореф. дисс... д.с.н. Ростов-н/Д., 2009.

Научный руководитель – Ю. М. Пасовец, к.с.н., доцент кафедры социологии и политологии КГУ

К ВОПРОСУ О РЕПРОДУКТИВНОМ ПОВЕДЕНИИ НАСЕЛЕНИЯ И МЕРАХ ЕГО ПОДДЕРЖКИ НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Чуракова Н. П.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Репродуктивное поведение представляет собой целостную систему действий, отношений и психических состояний личности, направленных на рождение или отказ от рождения ребенка любой очередности, в браке и вне брака. Развитие индустриального общества, урбанизация, эмансипация и изменение роли женщины привели к радикальному пересмотру системы не только общественных, но и индивидуальных ценностей. Семья утратила для личности роль единственного центра притяжения, изменились и ее функции, прежде всего – экономической поддержки и социальной зажиты [1].

Выделяют три типа репродуктивного поведения:

- 1) многодетное (с потребностью в 5 и более детях);
- 2) среднедетное (с потребностью в 3-4 детях);
- 3) малодетное (потребность в 1-2 детях).

Основным субъектом репродуктивного поведения, в рамках которого формируются общесемейные потребности в детях, реализуется репродуктивная функция, выступает семья. Семья рассматривается нами как единственный в своем роде социальный институт, специфической функцией которого является рождение детей.

Можно выделить три фактора, влияющие на репродуктивное поведение и уровень рождаемости:

- демографические (возраст вступления в первый брак; возраст матери при рождении ребенка; брачная структура населения; смертность населения в репродуктивном возрасте и др.);
- экономические (уровень денежных доходов, обеспеченность жильем, профессиональный статус и др.);
- социальные (господствующие в обществе ценности, законодательство, отражающее демографическую политику в стране, религиозный фактор, образование и др.)

Но нельзя также забывать про экологию, уровень развития здравоохранения, вредные привычки и образ жизни будущих родителей.

Здоровье женщин-матерей. Состоянием здоровья матери определяется здоровье последующих поколений и, прежде всего, новорожденных детей. Основными социально-биологическими факторами риска неблагоприятного исхода беременности являются:

- 1) возраст матери (до 18 лет);
- 2) табакокурение, алкоголизм, наркомания, токсикомания;
- 3) массо-ростовые показатели матери (рост 150 см и менее, масса на 25% выше или ниже нормы).

Необходим комплексный подход к решению охраны материнства и детства. Наличие федеральных и муниципальных программ должно помогать женщинам на стадиях планирования ребенка, его вынашивания, рождения и дальнейшего развития.

Снижение возраста начала половой жизни. В настоящее время все больше молодежи начинают вести половую жизнь в раннем возрасте. Проведя анонимный опрос среди студентов 2-4 курса (рис. 1), мы можем сделать вывод о снижении возраста начала половой жизни.

Главной причиной снижения возраста начала половой жизни явилось изменение стереотипов поведенческих реакций детей и подростков. Правил, регламентирующих сроки начала половой жизни, не существует. По социологическим данным, в 70% случаев основанием для начала половой жизни послужила любовь. Другие мотивы: продолжение рода; психологическая, физическая или материальная зависимость от партнера; удовлетворение любопытства. Ранее начало половой жизни зачастую ощутимо вредит здоровью, сдерживает физическое развитие, увеличивает риск заражения девушек-подростков половыми инфекциями [2].

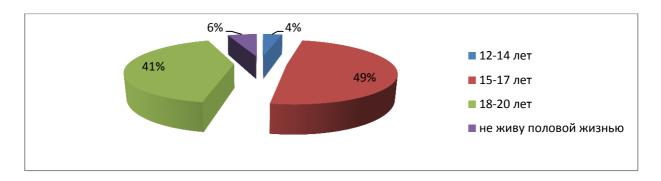


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Во сколько лет у Вас был первый половой контакт»

Низкая сексуальная культура молодежи. В настоящее время в России существует проблема низкой сексуальной культуры. Недостаточность информации о сексуальном поведении, страх говорить о данной теме с родителями, большое количество реклам и фильмов эротического содержания на телевидении и в интернете привело к тому, что у подростков складывается свое видение сексуальной культуры, они сами придумывают правила и нормы поведения. Результаты опроса показали, что у 63% респондентов в школе проводились уроки воспитания. В качестве формы проведения занятий, как правило, использовалось выступление специалистов с научной лекцией, что отмечает 45% респондентов (рис. 2).

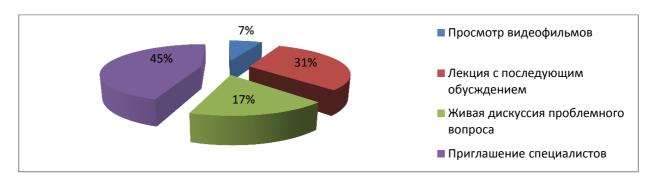


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Форма проведения занятия по сексуальной культуре»

Роль государства и органов местного самоуправления. В п.1 ст. 38 Конституции РФ говорится: « Материнство и детство, семья находятся под защитой государства». В настоящее время в России реализуется Концепция демографического развития РФ до 2025 года, утвержденная Указом Президентом от 9 октября 2007 г. [3]. Демографическая политика Российской Федерации направлена на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, сохранение и укрепление здоровья населения и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране. В основу положены принципы:

- комплексность решения демографических задач;

- учет региональных особенностей демографического развития и дифференцированный подход к разработке и реализации региональных демографических программ;
- координация действий законодательных и исполнительных органов государственной власти на всех уровнях.

В целях выполнения Указа Президента РФ Коллегия администрации Кемеровской области постановила утвердить прилагаемую комплексную региональную программу «Улучшение демографической ситуации в Кемеровской области» на 2011-2015 годы [4]. На органы местного самоуправления возложена большая задача: должны создаваться и реализовываться программы, которые будут улучшать демографические показатели, сокращать уровень смертности, повышать уровень благосостояния населения.

С помощью опроса мы решили выяснить, о каких мерах влияния на репродуктивное поведение населения со стороны органов власти (города, области) известно студентам. Около 80% респондентов написали о материнском капитале, 50% — помощь малообеспеченным и многодетным семьям.

В Кемеровской области Департамент социальной защиты населения предлагает множество мер социальной защиты для малообеспеченных семей, многодетных семей, для семей воспитывающих ребенка-инвалида, льготы семье по уходу за ребенком и семье при рождении ребенка. Все эти меры направлены для помощи семьям, для того, чтобы они могли воспитать ребенка, это хорошая помощь родителям, если они входят в группу социально незащищенных, для студенческих семей.

Но, к сожалению, в настоящее время еще остается ряд нерешенных проблем, связанных с институтом брака и семьи, с репродуктивным поведением молодежи.

На основе вышеизложенного предлагается:

- 1) Проведение уроков полового воспитания каждый год начиная с 7 класса. С учетом анонимного анкетирования уроки должны включать в себя не только лекцию специалиста, но и просмотр видеофильмов с дальнейшим обсуждением.
- 2) Участие родителей в прослушивании лекции по половому воспитанию ребенка. Данные лекции должны проводиться специалистом на школьном собрании.
- 3) Разработка программы, связанной с доступным приобретением качественных контрацептивов по приемлемой цене.
- 4) Издание закона, регламентирующего обязанность каждой организации проводить семейные и развивающие конкурсы для сотрудников и их семей 4 раза в год. Это даст дополнительный толчок к развитию семейных ценностей, сплоченности населения, повысило бы иммунитет.
- 5) Органы местного самоуправления и государство должно увеличивать пособия многодетным семьям, матерям-одиночкам. Должны создаваться новые программы, повышаться МРОТ, строится новые сады, проводиться капитальные ремонты в больницах.

Литература

- 1. Рыбаковский Л. Л. Демография : учебник. М. : РАГС при Президенте РФ и ИСПИ РАН, 2003.
- 2. Кон И. С. «Сексология» [сайт]. URL: http://sexology.narod.ru/book10_22.html/
- 3. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]. URL: http://demoscope.ru/weekly/knigi/koncepciya/koncepciya25.html
- 4. Департамент социальной защиты населения официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: http://www.dsznko.ru/Legislation.aspx/.

Научный руководитель — И. И Мартынова, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Шевляков Д. С.

Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени проф. Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина»

Вооруженные силы Российской Федерации представляют собой специфическую организацию, в которой наряду с военнослужащими, осуществляет трудовую деятельность гражданский персонал. Данная совокупность сотрудников в нормативно-правовых документах называется воинским коллективом. При этом воинский коллектив части решает общую и единую для него задачу, связанную с обеспечением суверенитета граждан нашего государства.

Широко известно, что на результативность, качество и эффективность выполнения задач воинскими коллективами, благоприятный морально-психологический климат в них существенное внимание оказывают конфликтные ситуации, зачастую перерастающие в конфликты. На возникновение конфликтов влияют ряд внешних и внутренних факторов.

Несмотря на остроту внешних факторов, по мнению авторов, более детального рассмотрения требуют внутренние факторы, так как по сравнению с первыми, которые более очевидны и всегда привлекают внимание, внутренние отличаются меньшей заметностью и, вместе с тем, большими особенностями и глубиной. Тем более, что повлиять на внешние факторы возможно только в масштабах государства или, как минимум, региона, а повлиять на внутренние, не только можно, но и нужно, обладая при этом необходимым уровнем специальных знаний. Чтобы понять какова же природа внутренних факторов, нужно проанализировать особенности жизнедеятельности, взаимоотношений, лич-

ностных показателей, характеризующих как отдельные категории личного состава, так и весь воинский коллектив в целом.

Условия жизнедеятельности воинского коллектива имеют важные особенности, при анализе возникновения конфликтных ситуаций следует учесть, что взаимоотношения в воинском коллективе заметно отличаются от других коллективов. К особенностям условий жизнедеятельности воинского коллектива следует отнести: «растворенную» агрессивность, ведь любая армия есть инструмент вооруженной борьбы; высокие физические и психологические нагрузки, экстремальность условий деятельности, угроза здоровью и жизни; жесткую структуру управления, регламентированность практически всех сфер жизни и деятельности нормативными документами; совмещение в одной среде сферы трудовой деятельности, быта и отдыха.

Это особенно характерно для отдаленных гарнизонов и для военнослужащих, проходящих службу по призыву; ограничение в свободе передвижения, свободе действий, в нормативном определении одежды, прически, стиля поведения; ограничение возможности выхода из коллектива; мультикультурность — воинский коллектив, в большинстве случаев, включает в себя воинов различных национальностей из разных регионов, социальных слоев; гомогенный половой состав (в большинстве случаев).

Среди внутренних факторов, влияющих на возникновение конфликтов, авторы выделяют управленческие и психологические. К управленческим относятся:

- выбор неэффективного стиля руководства; принятие необоснованных или ошибочных решений; излишняя оценка или подмена старшими начальниками младших в выполнении ими своих должностных обязанностей;
- несоответствие между функциями и средствами, которые имеются в распоряжении у военнослужащего для выполнения своих обязанностей;
- примерное равенство ряда категорий военнослужащих-начальников по возрасту с подчиненными; недостаточная профессиональная подготовка военнослужащих;
- недостаточное внимание командиров личным проблемам, а также интересам и увлечениям военнослужащих.

Психологические причины можно разделить на долгосрочные и краткосрочные. К долгосрочным относятся:

- низкая культура общения, проявление грубости и нетактичности, нетерпимости к другому мнению;
 - стремление командира утвердить свой авторитет любой ценой;
 - отрицательное отношение к подчиненному или начальнику;
 - напряженные, сложные взаимоотношения между военнослужащими;
 - предвзятое отношение некоторых начальников к своим подчиненным;
 - завышенная самооценка военнослужащего;
 - стремление нечестным путем добиться лидерства в коллективе;
 - негативизм в поведении отдельных военнослужащих;
 - повышенные агрессивность и раздражительность;
 - эмоциональная неустойчивость, излишняя тревога, низкое самоуважение;

- ярко выраженные особенности характера.

Краткосрочные причины обуславливаются возникновением негативных эмоций в конкретной ситуации, связанных с проблемами повседневной жизнедеятельности и межличностного общения, не зависимых от психологических особенностей военнослужащих.

Автор полагает, что глубокое и системное изучение социальнопсихологических особенностей личного состава закладывает основы для поддержания здорового морально-психологического климата в воинских коллективах, что позволит уменьшить последствия от влияния различных факторов на развитие конфликтных ситуаций, а, значит, и повысить качество управления.

Тем самым, для эффективного управления межличностными конфликтами и отношениями в процессе повседневной учебно-боевой деятельности необходимо учитывать социально-психологические особенности различных категорий военнослужащих, их взаимоотношения внутри коллектива. Объем работы по реализации программы перехода на контрактную службу предполагает сосредоточение основных усилий на подразделениях контрактников, что существенно повышает нагрузку офицеров батальонного и ротного звена. А отсутствие психолого-педагогического мастерства и недостаточный уровень военнопрофессиональной подготовленности младших офицеров негативно сказывается на стремлении «добровольцев» продолжать военную службу, создает серьезные служебные проблемы в руководстве подразделениями, укомплектованными военнослужащими-контрактниками.

Результаты анализа показывают, что влияние внешних и внутренних факторов на возникновение конфликтных ситуаций очень велико. Следовательно, командирам (начальникам), независимо от занимаемых ими должностей, крайне важно обладать знанием методов и механизмов управленческого воздействия на различные категории подчиненных с целью сокращения конфликтных ситуаций и перерастания их в конфликты. Авторы считают, что это приведет к более эффективному выполнению задач воинскими коллективами согласно их штатному предназначению.

Научные руководители:

- В. А. Исайчев, доцент кафедры управления повседневной деятельностью подразделений ВУНЦ ВВС «ВВА»;
- А. В. Столяров, к.п.н., преподаватель кафедры управления повседневной деятельностью подразделений ВУНЦ ВВС «ВВА»

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА МСАУ Г. КЕМЕРОВО «СТАДИОН ХИМИК» ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С УЧЕТОМ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Яковлев Д. Ю.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

В настоящее время организация эффективной системы мотивации персонала является одной из наиболее сложных практических проблем менеджмента.

Внештатные ситуации, складывающиеся в результате низкой мотивации сотрудников негативно влияют на качество выполняемой работы (опоздания сотрудников, неэффективное использование рабочего времени, отсутствие контроля времени использования ледовых арен, и т. п.).

В связи с необходимостью избавления от нежелательного поведения и низкого (неприемлемого) уровня производительности труда сотрудников руководство стадиона обратилось к опыту отечественных и зарубежных исследователей по проблемам повышения мотивации персонала, что мы и рассмотрим в данной публикации.

Понятие мотивации тесно связано с проблемой управления персоналом. Новые экономические отношения, порожденные переходным периодом, выдвигают и новые требования к персоналу. Это не только подбор, обучение и расстановка кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, а, следовательно, и методов мотивации.

Проблема мотивации и стимулирования в России имеет свои особенности. Во времена СССР постоянно шли эксперименты в этой области, и опыт передовых коллективов стремились тиражировать по всей стране. Анализировалась западная и американская классика: Маслоу, Герцберг, Аргирис, Мак-Грегор и др. В конце 70-х-начале 80-х гг. прошлого века много внимания уделялось анализу системы человеческих отношений, человеческого фактора, японским подходам.

Российская модель мотивации труда включает в себя достаточно много элементов советской модели стимулирования труда. Основным достоинством советской модели стимулирования труда считается направленность на социальную защищенность работников.

Рассматривая зарубежный опыт, стоит отметить профессора Мичиганского университета Д. МакГрегора, который анализирует две условно называемые теории: теорию «X» и теорию «Y».

Теория «Х» предполагает, что человек по своей сути ленив и старается избегать работы; людей нужно заставлять работать; они хотят, чтобы ими руководили; они не хотят ответственности, не терпят перемен; им нельзя доверять.

Теория «Y», в свою очередь, делает акцент на том, что повышенное внимание уделяется взаимоотношениям между людьми, созданию благоприятной среды, организационным целям, предоставляющим возможность максимально-

го проявления творческих способностей, инициативы, изобретательности и самостоятельности при достижении их.

Теория «Y» в последние годы получила развитие в виде теории «Z», профессором Калифорнийского университета В. Оучи на основе изучения японского опыта управления персоналом.

Основными тенденциями японского опыта управления персоналом считаются гарантии долговременного сотрудничества и меры, направленные на создание корпоративного духа, способствующего формированию и поддержанию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

На предприятиях США, Великобритании, Голландии и других стран работникам доверяют планирование и организацию работ, распределение заработной платы, контроль качества, обучение и прием новых сотрудников, наблюдение за состоянием и ремонт оборудования.

Для каждой страны характерна своя специфика подходов в области управления и мотивации работников. Это связано с культурными особенностями, а также доминирующими системами ценностей людей и уровнем организационной культуры в каждой отдельной организации. Перечисление данных особенностей мотивации свидетельствует о необходимости дифференцированного подхода к подбору и применению социально-психологических методов воздействия на персонал. Он должен учитывать такие моменты как пол, возраст, особенности национального характера работника, общий уровень культуры и другие характеристики.

Примером, подтверждающим важность национальных особенностей в области деловых коммуникаций, может стать отношение работников к вопросу организации своего рабочего пространства. Так, англичане с детства воспитываются в традиции уважения к внутреннему миру других людей. Потому они считают верхом неприличия подходить к человеку, а тем более обращаться к нему, когда он погружен в свои мысли. Тем самым вокруг каждого человека создается невидимая зона психологической «неприкосновенности», позволяющая им комфортно чувствовать себя при большом скоплении людей, так как они знают, что никто без крайней необходимости не вторгнется в их внутренний мир.

Американцы считают естественным обращаться к другим людям непосредственно, напрямую и предельно демократично — на «ты», а потому воспринимают англичан неадекватно, полагая, что они слишком чопорны и закомплексованы. Поэтому открытые двери всех служебных кабинетов или отсутствие таковых вообще с организацией общего для всех делового пространства является для американских сотрудников фирм вполне логичным. Немцы не приемлют такого подхода и рассматривают его как иррациональную открытость. Они считают естественным желание и право каждого работника иметь свое изолированное от других рабочее пространство, позволяющее сосредоточиться и не отвлекаться на факторы воздействующие извне. Здесь отдельному рабочему месту и служебному кабинету придается еще и роль символа, подчеркивающего социальный статус сотрудника, рейтинг его авторитета внутри организации.

В отечественной практике доминируют коллективные схемы организации делового пространства и взаимодействия внутри него с определением значимости работника, в первую очередь, по его принадлежности к управленческой иерархии, порой вне зависимости от степени развитости деловых и личностных качеств. Но очень часто коллективистские схемы нивелируют возможности личности проявить, выразить себя, так как последнее может с неодобрением быть воспринято окружающими в качестве попытки выделиться из общей массы, подчеркнуть свое превосходство. Отмеченные особенности крайне важно учитывать при выборе тех или иных методов управления и мотивации сотрудников, что позволит адекватно развивать их профессиональную культуру, ориентируя ее на творческое самовыражение личности в составе группы единомышленников.

На основе изученной литературы мы определили мотивацию персонала как первоочередную задачу эффективного управления коллективом. Анализ отечественного и зарубежного опыта мотивации позволил нам выделить соответствующие методы для повышения мотивации персонала МСАУ г. Кемерово "Стадион Химик" к эффективной деятельности в предоставлении услуг.

Существующий и успешно применяемый опыт мотивации персонала за рубежом, к сожалению, не может быть в полной мере использован в условиях работы стадиона, в связи со спецификой финансово-правового статуса учреждения. Серьезным ограничением являются целевое бюджетное финансирование, жесткая схема должностных окладов и стимулирующих выплат, утвержденных штатным расписанием, недостаточное бюджетное финансирование.

Прямая зависимость результатов труда и материального вознаграждения работников, несмотря на существующие условия, регулирующие трудовые отношения, не позволяет работнику в полной мере удовлетворять свои интересы при качественном и результативном выполнении им любых производственных задач.

Нам необходимо продумать создание таких условий, при которых поведение работника становится рациональным, то есть оптимальным для самого работника и полезным для организации.

Мы решили начать работу с анализа эффективности использования рабочего времени сотрудников, ввели хронометраж времени во всех службах стадиона, определили, какая часть рабочего времени используется не в полной мере. В результате фотографии рабочего дня, на примере работы инженеров станции холодоснабжения были выявлены операции неэффективного действия обхода инженерных систем. Анализ результатов хронометража вывел нас на изучение организации работы предприятия по системе лин-технологии (бережливое производство).

Бережливое производство (анг. lean production, lean manufacturing) – концепция управления производственным предприятием, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь. Бережливое производство предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя [1].

Итогом этой работы, на данный момент стало сокращение численности

штата предприятия на 25 %, увеличение заработной платы на 30 %. Ощутимая экономия энергоресурсов: сокращение потребления электроэнергии более чем на 31,7 %, сокращение потребления теплоэнергии на 36,3 %, потребления холодной воды на 40,2 %.

Руководство стадиона в настоящее время создает условия для творческой самореализации и внедрения инновационных разработок сотрудников, таких как устройство системы контроля холодоносителя (фрезиума) на открытой арене стадиона; система дренажной очистки трубопроводов; модернизация электрохозяйства стадиона; внедрение энергоэффективных технологий в систему теплоснабжения; система диспетчеризации энергоресурсов; инновации в системе холодоснабжения стадиона; протяжка муфтовых соединений системы холодоснабжения открытой арены; изобретение снегоплавильной установки.

К результатам такой творческой деятельности и поддержки инициативы каждого работника можно отнести учреждение руководством стадиона в 2012 году корпоративной премии в области инноваций среди работников «Технолед». За достижения и инновационные разработки были отмечены наградами и денежными премиями 15 сотрудников стадиона.

Показателями эффективной мотивации сотрудников также является участие в различных профессиональных конкурсах, таких как «Предприятие года», «Лучший Бренд Кузбасса», «Бренд Кузбасса», «Бренд Кузбасса - лидер продаж», «Конкурс премии правительства РФ», в номинации «Качество предоставляемых услуг», «Социально ответственная компания», «Лучший социальный проект города по спортивно массовой работе» и др.. Следует отметить переход стадиона на качественно новый уровень общественного признания. Высокое качество работы стадиона оценено и на внешнем, международном уровне – стадион «Химик» стал членом Международной Академии Холода.

Для самооценки качества выполненной работы, с учетом происходящих изменений, нами были разработаны регламенты на работу, включающую ежедневно повторяющиеся действия, например для водителей спецмашин занимающихся обработкой ледовых арен мы четко определили последовательность каждой операции и рассчитали время каждой из них.

Для того, чтобы стимулирование труда в материальном плане было наиболее полным, каждая служба разработала положения о стимулировании за инновационную и творческую деятельность. Работников в качестве поощрения за достойные результаты труда стали стимулировать не только материально, но и вкладывали значительные средства на обучение, повышение квалификации и переподготовку, в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки" [2], что является качественно новым уровнем мотивации сотрудников. Обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу, к организации и разъяснения того, какое поведение организация ожидает от своих работников, какое поведение будет поощряться, подкрепляться, приветствоваться.

Следует отметить, что за последние три года 70 % сотрудников прошли

курсы повышения квалификации, три инженера обучаются по программам профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации, один инженер продолжает обучение в магистратуре.

Несмотря на достигнутые успехи в повышении мотивации сотрудников стадиона нельзя не отметить существующие недостатки: низкий уровень исполнительской дисциплины, слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения, безынициативность сотрудников сопротивление персонала к инновациям, несмотря на наличие материальных стимулов и социальных гарантий, отсутствуют методы мотивации, направленные на реализацию потребностей в самореализации и самоактуализации, не достаточно делается акцент на развитие творческого потенциала работника, его личностного роста, недостаточный контакт с руководством.

В целом можно сделать вывод, что использование описанных методов мотивации персонала стадиона позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность работы стадиона в целом.

Литература

- 1. Бережливое производство [Электронный ресурс]. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/
- 2. Указ Президента РФ от 7 мая 2012г. N 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки" [Электронный ресурс]. URL: http://base.garant.ru/70170946//

Раздел 4 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

ПРОБЛЕМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Булдаков Н. С.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

Коррупция является одним из наиболее опасных факторов в общественной жизни, негативно влияющих на государство.

Под коррупцией понимается — злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Детство коррупции проходило при царе, взросление при советской власти, сейчас наступила ее зрелость. Ослабли все законы, все стимулы, мораль, коррупция получила самую благодатную форму, потому как все старое уже не действует, а новое еще не действует

Основная опасность коррупции заключается в ее разрушительном воздействии на основы государственного устройства и конституционные основы правового регулирования жизни общества.

Несмотря на противодействие со стороны российского государства, принятие различных профилактических, предупредительных и карательных мер, современная коррупция охватывает все новые и новые сферы жизнедеятельности. Это негативно сказывается, прежде всего, на политической устойчивости и экономической безопасности страны.

Следует отметить, что коррупция как вид преступности тесно переплетается с другими видами антиобщественных проявлений и, прежде всего, с организованной преступностью, теневой экономикой и терроризмом. Это доказывает необходимость рассмотрения данного явления как системы, которая является серьезным вызовом современному российскому государству и обществу.[3] Целью исследования является изучение проблем законодательного обеспечения борьбы с коррупцией и пути их решения.

Начиная с 2008 года, руководство нашей страны принимает целенаправленные меры по борьбе с коррупцией. Инициировано принятие пакета антикоррупционных федеральных законов.

Особую значимость имеет Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Закон определяет, что противодействие коррупции — деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий.

Эта деятельность включает в себя меры:

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации или ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Данный Федеральный закон унифицирует правовой механизм борьбы с коррупцией, придает правовому порядку большую системность.

Тем не менее, эксперты отмечают ряд проблем в антикоррупционном законодательстве. Среди них:

- множественность, обилие и разнородность нормативных правовых актов и правовых норм, регулирующих правовой механизм борьбы с преступностью, в том числе с коррупцией;
- малозначительность нормативных правовых актов, непосредственно регулирующих механизм борьбы с организованной преступностью и коррупцией;
- отсутствие системности и внутренней связи между различными нормативными правовыми актами и правовыми нормами, имеющими единый предмет правового регулирования;
 - рост числа предписывающих и разрешительных правовых норм;
- малозначительность законодательных актов, регулирующих борьбу с коррупцией, приоритет правового регулирования этой борьбы подзаконными, ведомственными нормативными правовыми актами;
- второстепенность и производность государственно-правовой роли правоохранительных органов, органов полиции и милиции в борьбе с коррупцией;
- отсутствие нормативных правовых актов и норм права, непосредственно устанавливающих обязанности и полномочия этих органов в этой сфере;
- существенные множественные противоречия действующих нормативных правовых актов, регулирующих механизм противодействия коррупции [1].

Глава комитета по безопасности и противодействию коррупции, член фракции «Единая Россия» И. А. Яровая внесла в Госдуму законопроект, усиливающий ответственность за коррупционные преступления и хищения бюджетных средств. Еще одно ее предложение – вести понятие «коррупционное

преступление». И. А. Яровая предлагает внести изменения в Уголовный и Уголовно-процессуальный кодексы и закон о соответствии расходов лиц, замещающих государственные должности. Вдобавок к этому она предложила более конкретно обозначить понятие «коррупционного преступления». Вариант, предложенный депутатом, звучит так: «Коррупционным преступлением предлагается считать общественно-опасное деяние, совершенное с прямым умыслом, из корыстных побуждений, специальным субъектом, попадающим под признаки, предусмотренные частью первой примечания к статье 201 или частями первой — четвертой примечания к статье 285 настоящего Кодекса. К ним предлагается отнести преступления по 46 составам.

Особое внимание в документе уделяется наказанию за совершенное коррупционное преступление. Любое хищение бюджетных средств, государственных внебюджетных фондов и финансовых средств госкомпаний и госкорпораций предлагается наказывать принудительными работами на срок до пяти лет или лишением свободы на срок до семи лет со штрафом в размере до 500 тысяч рублей.

Лицо, совершившее хищение в крупном размере с использованием служебного положения или при исполнении государственного или муниципального контракта, И. А. Яровая предлагает наказывать лишением свободы на срок от семи до 12 лет со штрафом в размере от 1 млн. до 3 млн. рублей.

Особо крупный размер хищения предусматривает более суровое наказание – лишения свободы на срок от восьми до 15 лет со штрафом в размере от 3 млн. до 5 млн. рублей.

В пояснительной записке к закону также говорится о новом виде ответственности, который не несет в себе уголовно-правовой характер. И. А. Яровая предлагает запускать механизм контроля за расходами лица, подозреваемого в совершении коррупционного преступления.

Что же касается нашего мнения. Коррупция является серьезнейшим фактором в развитии России. Но приравнивать ее к государственной измене невозможно. Это совершенно разные понятия. Вопрос не в жестокости, а в неизбежности наказания. Наша проблема заключается в том, что ловят лишь стрелочников. В своем нынешнем виде законодательство, в целом, вполне пригодно для борьбы с коррупцией, вопрос заключается в воле. Соответствующей волей должны обладать Президент и Правительство, в ином случае ничего не получится [2].

Что касается борьбы с коррупцией в международной практике, то, например, в Китае за коррупционные действия до сих пор расстреливают. Расстрел проводится публично. Подобных приговоров может быть несколько тысяч в год, в том числе и в отношении довольно крупных чиновников, и в отношении менеджеров крупных корпораций, но, к сожалению никаких результатов это не приносит. В Сингапуре также присутствует смертная казнь за осуществление коррупционных действий, но здесь этот метод борьбы с коррупцией является эффективным, так как это страна с небольшим населением и люди бояться совершать подобные преступления. Казнь за взяточничество полагается и

на Кубе. В Арабских Эмиратах коррупционерам отрубают руку, как за воровство.

А в России на данный период времени присутствует либерализация, что не позволяет нам пользоваться подобными методами борьбы с коррупцией.

Нами было проведено исследование, заключающееся в опросе фокусгруппы в размере 96 человек, состоящей из молодых людей в возрасте 18-30 лет. Им был предложен для рассмотрения закон «О противодействии коррупции» и предлагаемые поправки, вносимые законопроектом. После этого им был задан вопрос: "Как вы считаете, повлияет ли ужесточение законодательства на борьбу с коррупцией в стране?"

38% опрошенных ответили «Нет», объясняя свой выбор тем, что, по их мнению, главная причина, почему совершаются экономические преступления, заключается не в антикоррупционном законодательстве, а в непрофессионализме чиновников и отсутствии у них морально-волевых качеств, препятствующих передачи взяток.

54% опрошенных ответили «Да», объясняя это тем, что коррупция в России процветает из-за слабой уголовной ответственности за взяточничество и большое количество оправдательных приговоров.

8% опрошенных респондентов затруднились ответить на вопрос.

Можно сделать вывод, что почти 40 % опрошенных людей, не верят в изменение ситуации в государственных органах в связи с изменением законодательства. Уровень коррупции в стране уменьшится, только в том случае, если начнётся проведение работы над личным составом государственных служащих и повышения у них уровня квалификации.

Половина респондентов считает, что ужесточение законодательства может положительно отразиться на борьбе с коррумпированностью чиновников. Но только лишь в том случае, если это законодательство окажется эффективным и будет решающим инструментом в борьбе с коррупцией.

Подводя итоги исследования можно сказать, что действующий федеральный закон «О противодействии коррупции», способен противодействовать коррупционным процессам в стране, решающим фактором должна стать воля граждан нашей страны. Соответствующим качеством должно обладать как государство, так и само общество.

Ужесточение законодательства должно стать несомненным шагом вперед в противоборстве с коррупцией, так как страх перед серьёзным наказанием заставит обе стороны задуматься перед противоправным действием, а в будущем, возможно, сформируется и личная нравственность каждого человека.

Хочется отметить, что основными инструментами борьбы с коррупцией являются:

- Общая идея.
- Личная нравственность человека.
- Страх.

На данном этапе развития Российской Федерации единственным инструментом борьбы с коррупцией является страх, с помощью которого, государство пытается повлиять на общество, ужесточая законодательство. Но нужно пони-

мать, что только когда в нашем обществе сформируется единая идеология, отрицающая коррупцию, только тогда каждый человек сам поймет, что нужно противодействовать коррупции, а не принимать в ней участие.

Литература

- 1. Федеральный закон «О противодействии коррупции» (в ред. Федеральных законов от 11.07.2011 N $200-\Phi3$; от 21.11.2011 N $329-\Phi3$; от 03.12.2012 N $231-\Phi3$; от 29.12.2012 N $280-\Phi3$; от 07.05.2013 N $102-\Phi3$; от 30.09.2013 N $261-\Phi3$).
- 2. Законопроект «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования мер по противодействию коррупции» от 25.10.2013.
- 3. Фасхутдинов Р. Р. Проект «Антикоррупция» : уч. пособие. СПб : Любавич, 2012. C.173.

Научный руководитель — Э. Н. Вольфсон, к.ф.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления

РЕГИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ (НА ПРИМЕРЕ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ)

Вивчарук К. Г.

Уральский институт экономики управления и права

К законам Курганской области, которые регулируют вопросы инвалидов, относятся следующие:

- «Об установлении ежемесячной доплаты к пенсии по инвалидности инвалидам боевых действий, проживающим на территории Курганской области»;
 - «О квоте для приема на работу инвалидов в Курганской области»;
- «О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области»;
- «Закон о государственной молодежной политике в Курганской области»;
- «О бесплатной юридической помощи гражданам Российской Федерации на территории Курганской области».

Следует проанализировать каждый из них и сформулировать конкретные изменения. К сожалению, в ЗКО «О социальной защите отдельных категорий граждан» и в ЗКО «Об оказании медицинской помощи и мер социальной поддержки отдельных категорий граждан» нет упоминаний об инвалидах, хотя

необходимо включить в одну из категорий граждан инвалидов, которые так же нуждаются в мерах социальной поддержки.

Как такового цельного закона (подобно федеральному) о защите инвалидов нет, поэтому мы проанализируем те законы, которые есть.

В ЗКО «О государственной молодежной политике в Курганской области» об инвалидах есть только три упоминания: об установлении дополнительных мер социальной поддержки, в том числе молодым инвалидам; о «содействии молодым гражданам с ограниченными возможностями здоровья в получении образования и трудоустройстве», и помощь в виде оказания социальных услуг в т.ч. инвалидам [1]. О каких дополнительных мер социальной поддержки и социальных услугах говорит закон? Недостаточно просто указать, что необходима поддержка, помощь и содействие, нужно указать конкретную помощь и услуги и уполномоченных лиц, т.к. в остальных законах мы с этим практически не столкнемся. Среди понятий данного закона следует указать о молодых инвалидах, как особой категории граждан среди молодежи, одним из принципов региональной государственной молодежной политики следует указать принцип предоставление равных возможностей развития молодых людей без дискриминации, и принцип доступной среды для молодежи. Необходима самостоятельная статья о правах молодых инвалидов, где предусмотреть следующие права:

- право на учет и уважение мнения, интересов, взглядов молодых инвалидов при формировании молодежной государственной политики;
- право на инклюзивное образование;
- право на трудоустройство в равных условиях, без дискриминации;
- право на социальные выплаты и льготы по инвалидности;
- право на приоритетность интересов молодых инвалидов при формировании молодежной государственной политики.

Таким образом, статус молодых инвалидов будет более завершенным.

Закон Курганской области «О правовом регулировании в сфере образования на территории Курганской области», к сожалению, пока не соответствует современному федеральному законодательству, так как полностью отсутствуют нормы об инклюзивном образовании. Наш закон закрепляет старую систему отдельного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, поэтому нужны соответствующие изменения. К достоинствам закона можно отнести помощь в трудоустройстве лицам с ограниченными возможностями здоровья путем предоставления налоговых льгот работодателю, принимающих их. Мы о таких мерах уже говорили, положительно, что региональное законодательство их учитывает, однако, данная норма должна быть в законе Курганской области, посвященного занятости населения.

О вопросах трудоустройства инвалидов законодательство Курганской области весьма скудно, как уже упомянули это ЗКО «О квоте для приема на работу инвалидов в Курганской области». Данный закон состоит только из одной статьи, где закрепляется в соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов» номы квотирования — обязательны для пердприятий численность, которых выше 100 человек, и число квотируемых мест не менее 4% среднесписочной численности работников предприятия. Конкретика регионального зако-

нодательства состоит только в определении процента, т.к. федеральный законодатель оставляет этот вопрос на усмотрение региона, и нами предусмотрен максимальный процент – 4%. Стоит отметить, что квотированием рабочих мест проблемы трудоустройства инвалидов не исчерпываются, поэтому региональному законодателю необходимо принимать целостные нормативно-правовые акты с учетом предложений целевой программы Курганской области «Доступная среда для инвалидов на 2011-2015 года».

Мы также сравнили законы Курганской области о программе социальноэкономического развития Курганской области на 2012 год с 2013 годом по двум интересующим нас разделам — социальная политика и образование, и получили, с одной стороны положительные, с другой стороны отрицательные результаты. Так раздел социальной политики, как в 2012 и в 2013 годах является относительно схожим, что в принципе закономерно, а раздел об образовании схож своей лаконичностью об образовании инвалидов. Но эти положения ничего не говорят об инклюзивном образовании, что мы отнесем к отрицательному результату, надеемся, что в аналогичной программе 2014 года будут внесены соответствующие корректировки.

Мы провели сравнение на региональном уровне, изучив не только нормативную базу Курганской области, но ещё двух субъектов — Свердловской области и Красноярского края. Так в Свердловской области имеется закон «Об охране здоровьях граждан Свердловской области», которого нет в Курганской области, однако, в нем нет прямых указаний на инвалидов, предусматриваются меры социальной поддержки отдельным категориям гражданам, но не указывается кому конкретно, что приводит в заблуждение.

В законе Свердловской области «Об образовании в Свердловской области» положительно то, что по аналогии с ФЗ «Об образовании» обучению лиц с ограниченными возможностями посвящена отдельная статья, и в большем объеме, чем это предусмотрено на федеральном уровне, и в отличии от ЗКО «Об образовании в Курганской области», Свердловский закон содержит понятие инклюзивного образования, правда он отсутствует в основных понятиях закона (так же, как принципы в данном законе не упоминают о равенстве всех, в т.ч. лиц с ограниченными возможностями), но в соответствующей статье есть.

В законе Краснодарского края «Об образовании» отсутствует понятие инклюзивного образования, однако статья об обучении детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривает обучение их на дошкольном этапе, начальном, среднем, высшем профессиональном, в отличие же от ФЗ «Об образовании в РФ», где предусмотрены только общие положения.

Закон Краснодарского края «О квотировании» закрепляет квотирование организациями, имеющими свыше 100 работников – 2% рабочих мест для инвалидов, возможно, это недостаточно, но данный закон устанавливает так же 2% для молодежи и иных категорий граждан. И предусматривает налоговые льготы работодателям, которые превысили число квотируемых мест больше 2%, так видим, что региональные власти сами устраивают определенный обязательный минимум, а остальное (до 4% – хотя в законе рамки превышения не

указаны) уже будет поощряться – весьма интересных вариант, который могут использовать и другие регионы, в случае эффективного его результата.

В законе Краснодарского края «О государственной молодежной политике в Краснодарском крае» указано ровным счетом столько же, сколько в аналогичном законе Курганской области, только в главе о мерах социальной поддержки молодежи, где указана категория инвалидов, в качестве нуждающейся категории, более подробно излагать законодательные власти Красноярского края тоже не стали. Стоит отметить, что в Краснодарском крае был закон, посвященный инвалидам «Об обеспечении беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных лиц к объектам социальной, транспортной и инженерной инфраструктур в Краснодарском крае», но сегодня он признан утратившим силу, аналогичных законов в рассматриваемых нами регионах так же нет.

Исследовав региональное законодательство по данной тематике можно сделать вывод, что регулирование примерно одинаковое. Там, где есть различия, мы их указали, особенно, если эти отличия носят положительный характер. Непонятным остается одно — почему в регионах не принимают самостоятельного закона о поддержки инвалидов, т.к. в настоящее время положение инвалидов в региональном законодательстве несколько «траекторное», не целостное. Думается, что это возможно исправить законодательной инициативой о создании целостного регионального закона «О социальной поддержки инвалидов и лиц с ограниченными возможностями».

Литература

1. Закон Курганской области от $05.07.2011\ N$ 40 "О государственной молодежной политике в Курганской области" (Принят Постановлением Курганской областной Думы от $28.06.2011\ N$ 206) // "Новый мир" - Документы, выпуск N 48, 08.07.2011.

Научный руководитель — A. B. Лучинин, к.ю.н., доцент кафедры юридических дисциплин $K\Phi$ УИЭУи Π

ПОВЫШЕНИЕ КОМПЬЮТЕРНОЙ ГРАМОТНОСТИ ГОСУДАСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА В РОССИИ

Гайдай В. О. Челябинский государственный университет

Современный мир — мир высоких технологий. Большинство ученых склонны считать, что на данном этапе необходим переход каждого государства к новому, информационному обществу. Его характерными чертами являются:

- увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в жизни общества;
- возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг, рост их доли в валовом внутреннем продукте;
- нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ;
- создание глобального информационного пространства, обеспечивающего эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам и удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах;
- развитие электронной демократии, информационной экономики, электронного государства, электронного правительства, цифровых рынков, электронных социальных и хозяйствующих сетей [3, с. 25].

Исходя из этого, можно сделать вывод, что для перехода государства к информационному обществу необходимо, во-первых, повышение информационной культуры граждан и обеспечение их доступом к сети Интернет, а вовторых, информатизация системы государственной гражданской службы и, соответственно, обеспечение её квалифицированными кадрами.

Именно последнее условие — наличие квалифицированных государственных служащих — сейчас стало острой проблемой формирования в стране электронного правительства, а значит, и информационного общества. Во многих регионах отмечается низкий уровень компьютерной грамотности государственных служащих. Среди причин этого явления можно назвать:

- нежелание государственных служащих (особенно пожилого возраста) осваивать новые технологии управления и взаимодействия с гражданами;
- отсутствие комплексной системы повышения квалификации государственных служащих в области компьютерной грамотности, а также низкий процент специалистов в этой области;
- нехватка оборудования для обучения государственных служащих и ведения ими профессиональной деятельности в условиях информатизации;
- низкий уровень или полное отсутствие финансирования государством повышения квалификации государственных служащих в области компьютерной грамотности [4, с. 41-43].

В этом отношении следует отметить политику Республики Казахстан. Правительством страны 7 февраля 2013 года была принята программа «Информационный Казахстан-2020», особое внимание в которой уделяется именно повышению компьютерной грамотности государственных служащих:

1. Для повышения компьютерной грамотности работников той или иной сферы до необходимого уровня знаний применяемых в его работе ИКТ будут открыты специализированные курсы повышения квалификации; будут проводиться курсы по базовым навыкам компьютерной грамотности и получению государственных услуг в электронной форме для предпринимателей малого и среднего бизнеса (самозанятые лица), безработной и/или частично занятой мо-

лодежи, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья, пожилых людей и других категорий социально-незащищенных слоев населения.

- 2. Для повышения уровня специалистов в области ИКТ и повышения их квалификации с учётом высокого роста новых технологий будут реализованы следующие меры:
 - разработка отраслевой рамки квалификаций в области ИКТ;
 - создание профессиональных стандартов в области ИКТ;
 - разработка образовательных программ в соответствии с профессиональными стандартами в сфере ИКТ [1].

В России в рамках государственной программы «Информационное общество (2011-2020 годы)» и Системного проекта формирования электронного правительства в Российской Федерации также определены некоторые направления по увеличению уровня компьютерной грамотности государственных служащих, однако их выполнению препятствуют выше названные причины [4, с. 44].

Опыт России и Казахстане в сфере ИКТ сравнивать довольно трудно, в первую очередь, из-за разницы в масштабах государств. Однако существует принципиальное различие в подходах, которое нельзя не отметить: в Казахстане, в отличие от России, проект по реализации электронного правительства всего один на всю страну. Само внедрение новой системы началось с оказания услуг Министерства юстиции по принципу «одного окна», после чего к проекту подключились другие министерства и ведомства. Таким способом удалось обеспечить существенное сокращение издержек на создание системы электронного правительства и её поддержку, а также использовать единую сеть для оказания всех услуг. Помимо этого, источником государственной политики в области ИКТ является всего один орган власти — Комиссия по координации работ по формированию и развитию национальной информационной инфраструктуры, председателем которой является заместитель премьер-министра. [5]

Для того чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону, представляется логичным ввести унифицированную систему повышения квалификации государственных служащих в сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), систему сертификации таких услуг, а также внести изменения в аттестацию гражданских служащих. В рамках этих изменений следует различать понятия «компьютерная грамотность» и «ИКТ-компетентность» специалиста. Так, существует проект Отраслевой системы мониторинга и сертификации компьютерной грамотности и ИКТ-компетентности, в котором содержатся следующие положения:

- 1. *Компьютерная грамотность* (элементарные знания об устройстве ЭВМ и возможностях работы с компьютером) оценивается посредством традиционного тестирования.
- 2. *ИКТ-компетентность* (опыт, практические навыки и умения решать комплексные задачи, возникающие в реальной жизни) определяется с помощью новейших методов имитационного тестирования (сертификация Microsoft Specialist, KS3 ICT Test).

Таким образом, складывается двухуровневая система подготовки квалифицированных государственных служащих и двухуровневая система оценки результатов.

Единая система оценки (сертификации) компьютерной грамотности и ИКТ-компетентности специалистов в области государственного управления позволит унифицировать процесс подготовки кадров и внедрения информационных систем, что поможет повысить эффективность государственного управления. Однако, хотя Правительством Российской Федерации и иными федеральными органами не принимается никаких мер в этом отношении, некоторые субъекты федерации приняли собственные решения по внедрению у себя международных стандартов знаний для государственных служащих, а также массово обучают граждан пользованию ресурсами электронного правительства. Например, в Ханты-Мансийском автономном округе обучают чиновников по стандарту ECDL, а Префектура Юго-Восточного округа Москвы в 2005 году стала первым муниципальным образованием, руководитель которого принял решение установить международный сертификат компьютерной грамотности в качестве входного требования при приеме на работу при одновременном прохождении тестирования уже работающими сотрудниками.

При использовании единой системы сертификации знаний государственных служащих в области ИКТ выделяют следующие преимущества:

- 1. Снижение государственных расходов на информатизацию.
- 2. Совершенствование процесса повышения квалификации государственных служащих в области информационных технологий и повышение эффективности работы.
- 3. Независимая и объективная оценка квалификации работников органов государственной власти.

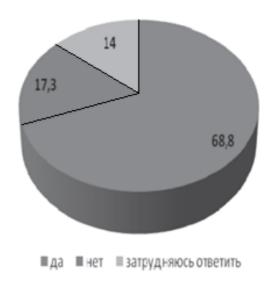
В 2010-2012 годах в рамках деятельности Центра технологий электронного правительства (СПбГУ ИТМО) были проведены исследования в региональных и муниципальных администрациях, одной из задач которых являлось выявление ИКТ-компетенций сотрудников исполнительных органов власти, а также определение их уровня готовности к использованию технологий электронного правительства.

Анализ готовности государственных и муниципальных служащих к использованию технологий электронного правительства проводился по пяти направлениям:

- использование ИКТ в профессиональной деятельности;
- уровень квалификации в области ИКТ;
- уровень использования ИКТ в управленческой деятельности;
- уровень информированности о проектах электронного правительства и использование отдельных ИКТ;
- возможности взаимодействия с гражданами и организациями с помощью ИКТ.

Оказалось, что государственные служащие достаточно высоко оценивают уровень своей компетенции в сфере ИКТ: большинство считают себя опытными пользователями компьютера и имеют навыки работы в программах, под-

держиваемых преимущественно операционной системой Windows. При этом больше половины опрошенных заявили, что нуждаются в повышении квалификации (69%). Учитывая, что государственные служащие в первую очередь хотели бы повысить свою квалификацию в области технологий, владение которыми обозначено в квалификационных требованиях «базового уровня» (Приказ Министерства информационных технологий и связи РФ № 147 от 27.12.2005), то проблема низкого уровня квалификации специалистов государственной службы вновь выходит на первый план (см. рисунок).



Распределение ответов на вопрос «Нуждаетесь ли Вы в повышении квалификации в области ИКТ и технологий электронного правительства?»

Также оказалась недостаточной степень осведомленности государственных служащих о предоставлении государственных электронных услуг в России и в мире. 44% опрошенных отметили, что они не знакомы с технологиями электронного правительства [2, с. 300].

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема компьютерной грамотности и ИКТ-компетенции государственных служащих в Российской Федерации стоит очень остро, и необходимо создание работающей системы подготовки, переподготовки и оценивания специалистов органов государственной власти в этой области. Для развития данного направления в России есть множество возможностей, но пока нет указаний федерального правительства и соответствующих нормативных актов.

В целом, компьютерная грамотность и ИКТ-компетентность государственных служащих влияет на степень успешности функционирования системы электронного правительства в федеральных и региональных органах власти, а в конечном итоге — на формирование информационного общества во всём государстве, поэтому их ни в коем случае нельзя игнорировать.

Литература

- 1. Об утверждении Плана мероприятий по реализации Государственной программы «Информационный Казахстан-2020» на 2013-2017 годы [Электронный ресурс]: постановление Правительства Республики Казахстан от 07 февраля 2013 г. № 101 // ИПС НПА Республики Казахстан. URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300000101 (дата обращения 18.11.2013).
- 2. Бершадская Л. А. Электронные государственные услуги [Текст] : структура потребления в России // Журнал социологии и социальной антропологии . -2011. № 5 (68). С. 298-304.
- 3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: пер. с англ. / М. Кастельс; под ред. О. И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
- 4. Някина Е. С. Перспективы электронного правительства // Государственное управление. Электронный вестник. 2012. № 31. С. 41-46.
- 5. Опыт Казахстана полезен для «электронного правительства» России // Сайт АЙТЕКО. URL: http://www.i-teco.ru/article248.html (дата обращения 18.11.2013).

Научный руководитель – В. А. Грищук, к.п.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления ЧелГУ

РЕАЛИЗАЦИЯ ИЗБИРАТЕЛЬНЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Деревянкина Е. А., Кискорова К. Ф. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Избирательные права граждан — один из основных элементов, составляющих конституционный статус личности. Они являются неотъемлемой частью доступных и регулярно повторяемых возможностей граждан непосредственно участвовать в управлении делами государства и решении вопросов местного значения. Посредством свободных выборов властные функции передаются во временное пользование от их единственного источника - многонационального народа России его полномочным представителям. В то время как государственные и муниципальные органы приобретают свое важнейшее свойство - легитимность, гражданское общество получает необходимые рычаги воздействия на государственный аппарат для удовлетворения своих потребностей [4, с. 5].

С целью выявления актуальных проблем избирательного права в РФ был проведен анкетный опрос, в котором приняли участие 67 респондентов в возрасте от 18 до 73 лет. Контингент попавших в выборку респондентов затронул в основ-

ном студенческую молодежь и преподавателей КузГТУ. Кроме того в опросе участвовали: медицинские сотрудники, шахтеры, пенсионеры и др. Наибольшее количество опрошенных респондентов было из числа обучающихся по специальности "Государственное и муниципальное управление", а также преподавателей кафедры ГиМУ КузГТУ, что свидетельствует о заинтересованности опрошенного круга лиц в проводимом исследовании. В результате опроса было сформулировано несколько наиболее ярких проблем, характеризующихся неполной реализацией гражданами РФ своих избирательных прав.

Одной из основных проблем является низкий интерес респондентов к политической жизни страны. Неразвитость гражданского общества в РФ характеризуется отсутствием интереса у граждан участвовать в политической жизни страны и в самовыражении. В подтверждение данному факту приведем результаты проведенного опроса: большая часть опрошенных посещают выборы редко либо не ходят на них вообще (38 % 45 % в возрасте от 18 до 37 лет соответственно), в том числе 4 % считают, что результаты выборов предопределены. И лишь 16 % активно участвуют в голосовании. Помимо этого по результатам анкетирования была собрана следующая информация: 18 % опрошенных лиц проявляют регулярный интерес к проводимой политике в стране; большая же часть респондентов либо интересуется ей редко, либо не интересуется вообще.

Следующая, не менее важная проблема - инертность граждан в реализации своего пассивного и/или активного избирательного права. С приходом в 2012 г. к новой системе избрания высшего должностного лица субъекта РФ, кандидаты в высшее должностное лицо имеют право выдвигаться в порядке самовыдвижения [3]. Однако это право носит чисто формальный характер и на практике не реализовано. При проведении выборов высших должностных лиц субъектов РФ в 2012 году в числе кандидатов не было ни одного самовыдвиженца. Если опираться на проведенный нами опрос, то 60 % участников опроса в возрасте от 18 до 32 лет не допускают возможность выдвинуть свою кандидатуру для участия в выборах, так как не рассматривают свое будущее, связанное с деятельностью в органах власти. Помимо этого 30 % респондентов считают, что процедура выдвижения в кандидаты достаточно сложна, требует наличия связей, влияния в органах власти. Лишь 10 % в возрасте от 23 до 54 лет предполагают в будущем выдвинуть свою кандидатуру на выборах.

Проблема объективной реализации гражданами своих избирательных прав - неразвитость гражданского общества в стране, члены которого не видят важности своего рационального волеизъявления при реализации избирательного права. По сведениям российского информационного агентства «ФедералПресс. Сибирь» при проведении выборов депутатов в Совет народных депутатов Кемеровской области (8 сентября 2013 г.) жителям области, пришедшим на избирательные участки, полагалось много бонусов: бесплатные билеты в кинотеатры и театры; скидочные купоны на покупку бытовой техники; угощения и даже бесплатная консультация врачей [6]. По итогам анкетного опроса было выявлено следующее: 48 % респондентов в возрасте от 18 до 36 лет в числе факторов, наиболее влияющих на принятия ими решения при голосовании на выборах, выделили позицию «проведение предвыборных акций». Повышение

явки избирателей посредством нарушения принципа добровольности участия в выборах может привести к успеху в отдельных случаях, но стратегически работает против института выборов, подрывает доверие к нему [5]. Еще одним примером влияния на принятие объективного решения избирателей является активное участие известных и популярных лиц в предвыборных агитациях (рекламных роликах, встречах с избирателями, интервью). Из общего числа опрошенных 39 % респондентов при принятии решения на голосовании опираются на "выступление лидеров партий и их сторонников по телевидению, а также предвыборные ролики".

В завершении анализа существующих проблем реализации гражданами своих избирательных прав хотелось бы затронуть такую немаловажную тему, как нарушения в избирательном процессе, и в первую очередь выделить существующие факты фальсификации результатов выборов. Указанная проблема является не гологласной. Если опираться на масштабы многочисленных акций протеста граждан против фальсификации выборов в России, проводимых с 2011 по 2012 г.г. с участием сотни тысяч человек в более чем сотне городов страны, то можно утверждать, что данный вопрос является на сегодняшний день нерешенным. Неэффективность защиты избирательных прав, массовое распространение некорректных выборных технологий порождают недоверие граждан к самим избирательным процедурам. Согласно результатам социологического опроса, проведенного известным аналитическим центром Левада-центр, в октябре 2012 г. 23 % респондентов в возрасте от 18 до 29 лет придерживаются жесткого мнения о том, что выборы в стране не решают злободневных проблем; еще 11 % согласились с утверждением, что выборы - это способ обмануть избирателей [7]. Если опираться на данные опроса, проведенного в нашем исследовании, большая часть опрошенных посещают выборы редко либо не ходят на них вообще (38 % и 45 % соответственно), в том числе 4 % считают, что результаты выборов предопределены.

Таким образом, на основе проведенного исследования, касающегося проблем реализации избирательного права граждан в РФ были предложены предварительные рекомендации, способствующие сглаживанию ряда выявленных «узких мест» в предмете исследования.

С целью повышения заинтересованности граждан в политической жизни страны предлагается апробировать следующие рекомендации:

- разработка и внедрение в образовательный процесс (среднего и высшего образования) обязательных предметов, способствующих развитию патриотического духа и формированию политической грамотности молодежи. Например, курс «Система государственного и муниципального управления», содержащий информацию о государственном устройстве РФ, структуре органов государственной и муниципальной власти, их полномочиях, правах, обязанностях, а также включающий изучение международного и российского законодательства. Особое внимание уделить изучению основному закону страны Конституции РФ, сделав при этом упор на реализации конституционных прав и свобод граждан;
- создание единого информационного пространства, способствующего в ненавязчивой форме формированию политической грамотности у населения. В рамках данного предложения возможно создание единого сайта http://ПолитРоссия.ru с участием общественной палаты и общественных организаций с одной стороны, и

органов власти - с другой, в котором бы давалась базовая информация о системе власти, её структуре, а также о возможных путях участия граждан в политической жизни страны. Активную ссылку на электронный ресурс данного сайта предлагается установить со всех официальных сайтов органов власти и управления. Также возможно создание газет, журналов («Правовое государство», «Политика и общество», «ОКО России», «Демократия», «Твой выбор» и т. д.), показ на государственных каналах передач, документальных фильмов с разъяснительной целью, способствующих формированию политической грамотности российского общества.

Проблему инертности граждан в реализации своего пассивного и/или активного избирательного права можно решить с помощью следующих рекомендаций:

- для увеличения заинтересованности граждан в реализации своего активного избирательного права вернуть в бюллетени для голосования графу «против всех» (отмененную в 2006 г.);
- с целью расширения пассивного избирательного права граждан предлагается внести поправку в ФЗ от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ", которая бы разрешала кандидатам в высшее должностное лицо выдвигаться как независимым самовыдвиженцам не только по рекомендации от политических партий, но и самостоятельно, при поддержке определенного числа жителей субъекта РФ, от которого выдвигается кандидат [3].

Проблему нерационального волеизъявления граждан при голосовании на выборах предлагается решить за счет внесения изменений в следующие федеральные законы: в ФЗ от 10.01.2003 г. № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ» в гл. 1, ст. 8 (дополнить пунктом 5) и в ФЗ от 18.05.2005 г. № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ» в гл. 1, ст. 10 (дополнить пунктом 5). Данные пункты предлагается сформулировать следующим образом:

- в день голосования запрещены переносы рабочих дней, изменения графиков работы, проведение совещаний по месту работы граждан;
- в предвыборное время и в день голосования запрещено: должностным лицам государственных и негосударственных организаций, предприятий и учреждений, избирательным комиссиям и их членам давать прогнозы явки избирателей, задавать подчиненным параметры такой явки, принимать любые другие меры, направленные на понуждение избирателей к участию в голосовании; оценивать работу избирательных комиссий, государственных и муниципальных органов, должностных лиц и организаций с использованием показателя уровня явки избирателей на выборы.

Проблема «нарушение в избирательном процессе» требует, на наш взгляд, использования таких путей решения, как:

• создание института независимого общественного наблюдения (увеличение количества и повышения статуса наблюдателей, не являющихся представителями политических партий или СМИ, а входящих в состав общественных объединений и местных сообществ; привлечение членов Общественной палаты и ее региональных представительств для независимого общественного контроля за процессом прове-

дения выборов). Предлагается законодательно закрепить количественное соотношение наблюдателей со стороны политических партий и общественности. Например, рекомендуется добавить пункт 8.1 в главу 2, статью 23 ФЗ РФ «О выборах Президента РФ»№ 19-ФЗ и пункт 3 в главу 4 в ФЗ РФ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ» № 51-ФЗ со следующей формулировкой: «количественное соотношение независимых общественных наблюдателей должно быть не менее 2/3 от общего числа наблюдателей». Помимо этого, в указанных законах следует расшифровать понятие «независимого общественного наблюдателя» с целью предотвращения неточного его понимания и использования;

- повышение эффективности существующих и внедрение новых форм наблюдения за избирательным процессом (техническая реализация прозрачных технологий тайного голосования):
- использование «электронных урн», которые будут представлять собой планшетные доски с сенсорным экраном. В информационную базу электронных урн предлагается внести готовую форму бюллетеней (данные избирателей, избирательного участка, списка кандидатов). Избирателю требуется заполнить свои данные и выделить из предлагаемого списка кандидата, за которого он хотел бы проголосовать; тем самым соблюдается принцип «тайны голосования». После нажатия кнопки «Завершить голосование» заполненная электронная форма бюллетеня отображается на специальном интернет сайте, представляющим собой единую базу для голосования (возможно создание электронной страницы подсчета голосов на официальном сайте ЦИК). Подсчет голосов будет проходить автоматически, что снизит временные и финансовые затраты на данный процесс. В этом случае будет соблюдаться и принцип «прозрачности» («открытости»), так как любой избиратель РФ, прошедший предварительную регистрацию на сайте, будет иметь возможность непосредственного онлайн наблюдения за результатами голосования;
- создание системы онлайн-видеонаблюдения, представляющую собой наблюдение через официальный интернет-сайт ЦИК за проведением выборов и подсчетом голосов в режиме реального времени всеми зарегистрированным на сайте гражданами РФ, с последующим хранением видеоматериалов в архиве ЦИК и, например, в Общественной палате.

Существующие проблемы в современном избирательном праве России требуют, в первую очередь, дальнейшего реформирования избирательной системы, которое должно расширять подлинное представительство народа в избираемых органах власти и усиливать контроль общественности за соблюдением избирательных прав граждан РФ. Кроме того, необходимо менять общественное сознание, так как пассивность граждан усиливает политическую нестабильность в обществе, ослабляет и деформирует связь государства с народом.

Литература

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ) //Российская газета. 21.01.2009.

- 2. ФЗ РФ «Об основных гарантиях избирательных прав граждан РФ» № 67-ФЗ от 12.06.2002 (ред. от 04.10.2010)//Российская газета. 08.10.2010.
- 3. ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» от 06.01.1999~ г. № 184-ФЗ. (ред. от 2.05~2012~ г.) // Российская газета. -2012. № 5772~ (4 мая).
- 4. Трощий Е. С. Проблемы реализации избирательных прав граждан в условиях современной России и механизмы их разрешения : автореф. дис. ... канд. юр. наук: 23.00.02. М., 2005. 162 с.
- 5. Андриянов В. Н. Актуальные проблемы избирательного законодательства// Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 5.
- 6. Брыгина А. Кузбассовцы продемонстрировали хорошую явку на выборы в облсовет // Выборы и партии. 2013. URL: http://fedpress.ru/news/elections/elections_parties/1378655652 (дата обращения: 29.10.2013).
- 7. Аналитический центр Юрия Левада Левада-центр. URL: http://www.levada.ru (дата обращения: 29.10.2013).

Научный руководитель – Ю. В. Токмашева, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

РЕАЛИЗАЦИЯ АКТИВНОГО ИЗБИРАТЕЛЬНОГО ПРАВА ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дорошенко О. В. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

> Жизнь – это череда выборов. *Мишель Нострадамус*

Отношение к выборам в государстве зависит от политической культуры общества, от политического сознания масс, от традиций данного народа и непосредственной организации выборов.

В части 3 статьи 3 Конституции РФ мы увидим, что «высшим непосредственным выражением власти народа являются референдум и свободные выборы». В части 2 статьи 32 говориться, что «граждане Российской Федерации имеют право избирать и быть избранными».

Давайте же подробнее обратимся к активному избирательному праву граждан или их возможности проявлять свою гражданскую позицию, то есть голосовать.

Значимость выборов население оценивает преимущественно в ракурсе «большой политики», а не в масштабе своей повседневной жизни. Большинство граждан (59%) убеждены, что результаты выборов никак не повлияют на жизнь таких людей, как они; положительных перемен ждут 13%, 3% прогнозируют отрицательные последствия, а 25% респондентов затруднились ответить на этот вопрос [1].

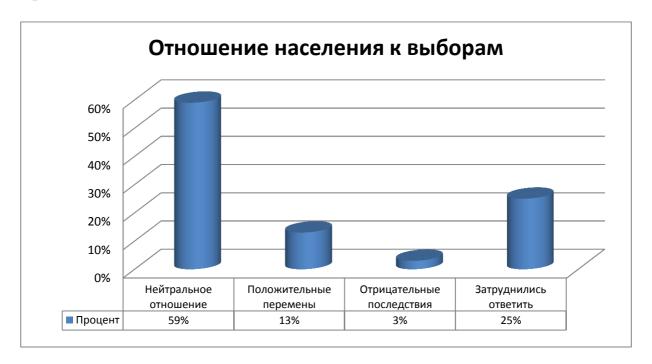


Рис.1. Отношение населения к выборам

Можно выделить следующие типы отношения к выборам:

- 1. Среди участвующих в голосовании:
 - политическое участие;
 - случайное неполитическое участие заимствование точки зрения (дома, у друзей, посредством СМИ);
 - традиционализм (ходят на выборы по традиции);
 - частно-материальное отношение (продажа голоса);
 - негативное участие (голосование против того, кто отвергается);
 - активная аномия (голосование против всех).

Спикер Совета Федерации В. Матвиенко предлагает вернуть в избирательные бюллетени графу «против всех». «Давайте подумаем о возвращении такой графы, поскольку этого требуют современные политические реалии, и прошедшие выборы показали, что мы живем в новых политических реалиях», – сказала Матвиенко.

Графа «против всех» присутствовала в российских избирательных бюллетенях с 1991 г. В 2005 г. регионы получили право отказаться от нее на выборах регионального и муниципального уровней, а в 2006 г. вступил в силу закон, упраздняющий ее на выборах любого уровня.

Законопроект был поддержан «Единой Россией» и ЛДПР, против голосовали депутаты от КПРФ и «Родины». Целесообразность исключения этой графы из бюллетеней объясняли тем, что без нее выбор избирателя более осознанный [2].

- 2. Среди не участвующих в голосовании:
 - аполитичность (равнодушие к политике);
 - абсентеизм неучастие как форма протеста;
 - пассивная аномия [3].

Типы отношения к выборам

Участвующие в голосовании	Не участвующие в голосовании
Политическое участие	Аполитичность
Случайное неполитическое участие	Абсентеизм
Традиционализм	Пассивная аномия
Частно-материальное отношение	
Негативное участие	
Активная аномия	

Конституционное право граждан избирать воспринимается многими из них не как возможность сделать свой выбор и повлиять на свое будущее и будущее своих детей, а как некую процедуру, где человек просто должен придти и проголосовать, то есть механическое действие. Многие люди, совсем не хотят участвовать в выборах, говоря: «и без меня уже все решили, зачем я пойду» - именно такое отношение избирателей, а также их не высокий уровень правовой культуры и политического сознания, порождает возможность массовой фальсификации выборов, различные случаи подкупа избирателей, так называемые «вбросы» и так далее. А ведь именно это, уже и является нарушением политических прав гражсдан, получается, что само население сначала сознательно не принимает участия в выборах, а потом кого-то обвиняет в недостоверности полученных результатов.

Таким образом, выборы не воспринимаются гражданами высшей ценностью, некоторые избиратели убеждены, что их голос, в любом случае, ничего не решает. Но при этом, государство тратит на проведение каждых выборов, будь то федеральные, региональные или местные, огромные суммы, которые идут: на работников избирательных участков, на мероприятия для привлечения населения и наконец, на печать и производство самих бюллетеней. Государство предоставляет гражданам возможность и право сделать свой выбор и даже признает такое право высшим непосредственным выражением власти народа. Теперь главное, чтобы сами граждане определили для себя это право как значимое и лично участвовали в выборах. При этом, придя на выборы, россияне должны знать, что они выбирают будущее своей страны, региона или города, в котором живут.

Литература

- 1. Сайт: http://bd.fom.ru/report/cat/elect/d073323.
- 2. Caйт: http://www.vedomosti.ru/politics/news/16745431/matvienko-predlagaet-vernut-grafu-protiv-vseh.
- 3. Сайт: http://vse-uchebniki.com/kurs-politologii-obschiy/otnoshenie-izbirateley-vyiboram-28854.html.

Научный руководитель — Н. А. Волков, к.ф.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

ЛОББИЗМ КАК КОРРУПЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

Кузнецов М. И. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Понятие «лоббизм» можно охарактеризовать следующим образом: лоббизм — это деятельность юридических и физических лиц в отношении органов власти с целью оказания влияния на принятие ими выгодных политических решений. Существует с самого первоначального появления власти и нуждается в постоянном контроле со стороны государства, с целью предотвращения перехода такого влияния в разряд коррупционных действий.

Главная проблема Российской Федерации в области легального лоббирования связанна с тем, что в России нет чёткого определения этого слова. Менталитет наших граждан отражает это понятие в своём сознании таким образом, что любая попытка влияния на принятие политического решения со стороны может быть только через попытки подкупить законы частным интересам.

Цель исследования — изучение проблем функционирования легального лоббизма на территории Российской Федерации, рассмотрение на примере опыта зарубежных стран регулирования этой области, выявление возможных путей развития законодательства о лоббизме в Российской Федерации.

Лоббизм — институт политической системы, представляющий собой процесс по продвижению интересов частных лиц и корпоративных структур в органах государственной власти, с целью добиться принятия выгодного для них политического решения. Это особый вид деятельности, связанный с оказанием давления на органы власти с целью принятия тех или иных решений. Способы оказания давления на государственных чиновников чрезвычайно разнообразны. Наиболее эффективные из них — это подкуп, шантаж, мошенничество, угрозы. Не случайно слово «лоббирование» стало нарицательным для обозначения любых нечестных политических и торгово-экономических сделок во властных структурах. Стоит напомнить, что политический оттенок слову лоббизм прида-

ли в Америке еще в середине XIX века, когда терминами «лобби», «лоббирование» начали обозначать покупку голосов за деньги в коридорах Конгресса. В других же государствах (включая Англию – страну, которую все же следует признать провозвестницей современного толкования этого слова) такая политика изначально признавалась предосудительной. Именно по этой причине лоббизм прижился в большинстве стран мира в отрицательном значении. Лоббистов ругают, лоббизм клеймят, лобби признается источником многих коррупционных скандалов.

Но в лоббировании как таковом нет ничего страшного. Главное — отделить его от торговли влиянием. То есть от коррупции. В идеале, лоббисты являются высококвалифицированными профессиональными посредниками между властью и гражданским обществом (будь то общественные группы, международные организации или корпорации).

Политолог К. Киселев полагает, что «лоббизм – деятельность, имеющая целью легальное влияние на органы государственной власти и местного самоуправления, а также на лиц, замещающих государственные и муниципальные должности. Другими словами, лоббирование осуществляется исключительно в рамках закона. Коррупция и иные противоправные формы влияния на процесс принятия решений указанными органами и лицами к лоббизму не имеют никакого отношения¹».

В Российской Федерации законодательной базы, регулирующей лоббирование на правовом уровне, как таковой нет. Попытки легализовать лоббистскую деятельность в России предпринимаются с 1990-х годов. Последний раз законопроект, регламентирующий лоббизм, вносили на рассмотрение нижней палаты парламента в 2003 году. О необходимости принятия подобного закона заявил и председатель Совета при президенте по правам человека Михаил Федотов. «Лоббизм – это не только парламент, он может быть и на муниципальном уровне. И нужно сделать так, чтобы общество понимало, как действуют лоббисты. Пока лоббизм у нас реален, но не легален», – убеждён Федотов².

Необходимость введения политического лоббирования в правовое поле обсуждается в российском обществе постоянно. Наше законодательство нуждается в законах, ограничивающих лоббистские движения. Необходимо чтобы подобная деятельность не была теневой и стала официально открытой перед государственным регулированием. Тогда и начнётся процесс демократизации власти, создастся диалог между государством и гражданским обществом. Это необходимо в нашей стране, так как лоббизм как явление существует у нас давно, а работы лоббистов на «цивилизованном уровне» у нас до сих пор нет.

Необходимо ограничивающее законодательство для того, чтобы узаконивание лоббизма не приравнивалось к узакониванию взятки. Как пример, лоббирование может быть и просто информационным — в некоторых развитых странах мира парламентарии специально советуются с кругом лиц, не вовлечённых в политику, чтобы обладать информацией о процессах, протекающих сегодня в

_

¹ Киселев К. С. Лоббизм: методы легального влияния // Чиновник. 2002. № 6. С. 22-25.

² Официальный сайт Russia Today (RT). – URL: http://russian.rt.com/article/18100/.

обществе. Многие крупные компании на сегодняшний день уже поддерживают ряд законопроектов на уровне их рассмотрения. Для контроля за этими процессами необходимо создать законодательство о регистрации лоббистских групп как, например в США. В 1946 году Соединённые Штаты Америки приняли закон о лоббистской деятельности: всех официальных лоббистов заставили регистрироваться и регулярно отчитываться о работе. Лоббизм как коммерческое предприятие расцвел пышным цветом. Ни для кого не было тайной, что за всестране влиятельными лицами В стоят определенные за Эйзенхауэром – военные, за Джонсоном – нефтяники Техаса, за Джорджем Бушем-младшим – нефтесервисная фирма «Халибертон». Естественно сами политики не получают ничего от компаний, поскольку это будет уже коррупция. Методы избираются разные: обещание профинансировать избирательную кампанию, проведение акций или выступление на телевидении.

В развитых демократических государствах процессы неформального согласования интересов оказывают большее влияние, чем их институциональными формами; вместе с тем существующие институты согласования интересов включены в систему функционального представительства, обеспечивая дополнительный канал доступа гражданского общества к влиянию на процесс разработки решений. Такими каналами представительства являются политические партии и общественные объединения. Но иногда под видом политического представительства граждан скрывается продвижение интересов корпораций, на основе теневого лоббирования.

Негативную форму лоббирование приобретает, когда на законодательство пытается оказывать своё влияние бизнес. Такое явление носит зачастую экономическое воздействие, что ничем не отличается от коррупции. Тем самым нарушаются права граждан и избранные народом представители переходят в статус представителей тех корпораций, которые поддерживают принимаемые ими законопроекты. Такое влияние негативно сказывается на конкурентоспособности других компаний и приводит к созданию монополий на рынке.

Развитие теневого политического лоббизма приводит к краху демократических устоев государства и создаёт переход от политического противоборства в противоборство экономическое. Таким образом, фактическая власть переходит в руки крупных корпораций, которые проталкивают своё влияние на все сферы общества. Как итог: рост инфляции, падение уровня социального обеспечения граждан и развитие духовной безнравственности в обществе.

Считается, что условия, порождающие коррупцию, существенно сужаются путем узаконивания системы передачи интересов бизнеса в представительные органы и правительственный аппарат. Полагается, что лоббизм ограничивает возможности коррумпирования аппарата, так как вводит процесс консультирования иностранных фирм и доведения их интересов до представительной и исполнительной власти в определенные законом рамки. Лоббирование из теневого уровня можно легко перевести в статус законного, если разработать законодательную базу, позволяющую регистрировать и вести полную отчётность о лоббистских действиях компаний.

Опыт США показывает, что такие законы реальны и осуществимы. В этой стране предусмотрено уголовное наказание за действия, содействующие незаконному оплачиваемому лоббистскому воздействию. Закон, в частности, предписывает уголовные санкции в отношении тех, кто прямо или косвенно вручает, предлагает или обещает какие-либо ценности должностному лицу, либо предлагает должностному лицу вручить какие-либо ценности другому лицу или организации с намерением повлиять на какое-либо официальное решение или действие, побудить должностное лицо к совершению противозаконного деяния, склонить должностное лицо к совершению действий или к воздержанию от совершения действий в отношении своих законных должностных обязанностей. Кроме того, уголовное наказание предусмотрено также и в отношении должностного лица, которое прямо или косвенно просит, требует, домогается, принимает или соглашается принять какие-либо ценности для себя или другого лица, или организации в обмен на согласие совершить какое-либо официальное действие, помочь в совершении или допустить совершение противозаконных действий, нарушить свод законные должностные обязанности. Преступными также считаются действия официального выборного или замещающего по назначению на пост лица, представляющие собой "продажу политической поддержки и торговлю особым влиянием".

Нами проведён опрос общественного мнения, касающегося регулирования лоббистских действий на политическую волю в РФ. Выборная группа составила 86 человек. На вопрос: «Считаете ли Вы, что Российской Федерации необходимо законодательство, регулирующее политический лоббизм?»

71% (61 человек) ответили «Да, такое законодательство необходимо», тем самым высказывая свою позицию о необходимости регулирования со стороны государства деятельности, направленной на принятие политических решений.

19% (17 человек) ответили «Нет, такое регулирование не сможет в полной мере осуществлять контроль над деятельностью крупных корпораций». Эти респонденты считают, что узаконивание лоббизма приведет к созданию правовой базы для усиления коррупции в стране.

10% (9 человек) затруднились ответить, опираясь на то, что считают, что в Российской Федерации нет лоббистских движений.

Исходя из полученных результатов, следует отметить, что вопрос о создании правового регулирования лоббистской деятельности действительно актуален для нашей общественности. Необходима регистрация тех групп, которые оказывают своё влияние на деятельность наших политиков. Создание нормативно-правовой базы по ведению прозрачной отчётности их деятельности, чтобы их действия не перерастали в коррупционные.

По результатам исследования можно сделать вывод, что политическое лоббирование является неотъемлемым элементом любой политической системы. Силы, желающие иметь воздействие в политической сфере нашей жизни, были, есть и будут всегда. Нерегулируемый лоббизм является предпосылкой развития коррупции и нарушения прав граждан. Нужно, чтобы властные решения принимались на основе мнения и воли, избранных представителей народа, а не являлись продуктом мнения крупных корпораций.

Многие развитые страны мира уже имеют правовую базу по регулированию лоббистской деятельности. Опыт США показывает, что законодательство, регулирующее поддержку политических процессов сторонними силами необходимо и жизнеспособно. В Российской Федерации спор о создании такой базы ведётся уже на протяжении более пятнадцати лет. Анализируя общественное мнение, хочется отметить, что российское общество нуждается в таком регулировании. Большее число опрошенных изъявило своё желание по созданию законодательной базы, регулирующей воздействия на политические процессы.

Литература

- 1. Автономов А. С. Легальное лоббирование как антикоррупционная технология // Бизнес и власть в современной России: теория и практика взаимодействия: материалы "круглого стола". М.: Изд-во РАГС, 2010.
- 2. Брянцев И., Баранова Л. Коррупция как форма теневого лоббизма // Власть. 2008. № 3.
- 3. Жуган И. Б. Лоббизм на современном этапе в США: правовые основы и анализ эффективности современного законодательства // Государственная власть и местное самоуправление. 2005. № 4.

Научный руководитель — Э. Н. Вольфсон, к.ф.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА

Шершнёва Е. Ю.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

После второй мировой войны проблема прав человека стала превращаться из внутренней проблемы в проблему международного масштаба. Постепенно, благодаря Конституции, право начало попадать под влияние международных стандартов. В наше время права человека соблюдаются и находятся под защитой мирового общества, в любой стране. Также были приняты ряд международных документов, обязывающие государства, подписавшие их, соблюдать и развивать уважение к правам человека. Первым крупным правовым актом стала «Всеобщая декларация прав и свобод человека», принятая 3 сентября 1953 года Европейской конвенцией о правах человека. Данный документ гарантировал гражданам государств, входящих в Совет Европы, соблюдение их конституционных прав, без какой-либо дискриминации. Но для более эффективного результата также были созданы и органы контроля:

комиссия по правам человека, центр прав человека, Европейский суд, который рассматривает нарушение прав человека на государственном уровне. Кроме того, Россия признала обязательной юрисдикцию Европейского суда по правам человека, следовательно, граждане РФ имеют полное право на защиту своих прав и свобод.

Главным отличием международных правовых документов от прочих международных соглашений является то, что обязательства, накладываемые на государства, входящие в Совет Европы, регулирует отношения не столько с другими государствами, сколько имеют цель: защитить права и свободы граждан именно этого государства.

Права и свободы любого человека базируются на следующих принципах:

1. Права и свободы человека принадлежат ему от рождения, а не предоставлены государством;

Данный принцип гласит о том, что «люди рождаются свободными и равными», то есть человеку принадлежат от рождения определенные права. Этими правами он не обязан никакой высшей власти, которую он должен был бы постоянно за это благодарить. Права человеку даются, прежде всего, за то, что он человек, а не за какие-либо заслуги. Они никем не предоставляются и также никем не могут быть отобраны. «Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения». (Конституция РФ. Ст.17)

2. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства;

Этот принцип также должен соблюдаться в любом государстве, иначе, что за государство, в котором люди являются пустым местом, и не имеют право, банально на жизнь.

- 3. Набор закрепленных прав и свобод человека и гражданина в государстве должен соответствовать международно-правовым стандартам;
- 4. В соответствии с принципом равноправия права и свободы предоставлены в равной мере всем и каждому;
- 5. Правовые нормы о правах и свободах человека должны быть непосредственно действующими, а не декларацией;
- 6. Права и свободы человека и гражданина должны определять смысл, содержание и применение законов, деятельность и государственной власти и местного самоуправления;
- 7. Государство не должно издавать законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина: они могут быть ограничены только в чрезвычайных условиях, во благо обществу.
- 8. Права и свободы человека и гражданина должны быть гарантированы судебной защитой;
- 9. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должны нарушать права и свободы других лиц.

Данный принцип зачастую является ответом на дискуссию о «бесконечной свободе человека». Я также считаю, что бесконечная свобода в обществе невозможна, ибо свобода должна быть ограниченная, чтобы не нарушать права и свободы других людей. А если человек и будет жить в не

общества, данная свобода не будет удовлетворять таким потребностям как: общение, продолжение рода и т. д.

В современном мире, когда перед человечеством стоят глобальные проблемы выживания и существует опасность ядерного и бактериологического уничтожения, проблемы общественной безопасности приобретают особое значение. Среди них на первом плане — защита прав и свобод человека, сложившихся экосистем, культур и цивилизаций. Для достижения стабильного развития всех народов мира, для начала необходимо создание механизма, который мог бы обеспечить ответственную деятельность всех правительств, создать новые и расширить существующие полномочия международных организаций. Также требуется определенная концепция равновесного развития человечества, целостной цивилизации и гармонически сочетающей в себе наследие всех стран и народов.

В общем, основные принципы международного права закреплены в Уставе ООН и детализируются рядом международно-правовых актов, прежде всего Декларацией о принципах международного права.

К числу основных принципов международного права относятся принципы:

- суверенного равенства государств;
- неприменения силы и угрозы силой;
- нерушимости государственных границ;
- территориальной целостности государств;
- мирного разрешения международных споров;
- невмешательства во внутренние дела государств;
- мирного разрешения международных споров;
- невмешательства во внутренние дела государств;
- всеобщего уважения прав человека;
- равноправия и самоопределения наций и народов;
- сотрудничества государств;
- добросовестного выполнения международных обязательств.

В современных условиях, когда волна экстремизма захлестнула весь мир, естественные права и свободы человека подвергаются со стороны государства коррекции и не всегда это оправдано и пропорционально существующей угрозе. Волна «революций» прокатившаяся по Ближнему Востоку, дестабилизировавшая целый регион, была явно организована и преследовала цели далёкие от борьбы с экстремизмом. Нарушение прав и свобод человека постепенно становится обыденностью. Достаточно вспомнить агрессию против Южной Осетии, если события в Ираке, Ливии, Афганистане можно было оправдать борьбой с тиранией, то в Южной Осетии был геноцид в чистом виде.

Американская международная организация «Human Rights Watch» в своем докладе за 2011 год констатировала, что с момента публикации ее последнего доклада в 2008 году, в США произошло значительное усиление исполнительной власти «в ущерб судебным или законодательным гарантиям прав человека». В качестве главной причины ограничения государством прав и свобод граждан до сих пор называется борьбой с терроризмом. «США по-прежнему остаются

страной, где наиболее ярко выражено социальное и экономическое неравенство среди граждан».

Насколько государство может вмешиваться в личное пространство человека? Насколько это оправдано, ведь угрозы действительно существуют, они реальны и от предупреждения этих угроз зависит жизнь и благополучие огромного числа людей. Если ради национальной безопасности можно поступиться частью прав и свобод, то кто и как может гарантировать чистоплотность намерений государства по отношению к личному пространству человека. Как видите вопросов много и они не простые.

Современная ситуация с правами человека в России представляет собой причудливую смесь из очевидных достижений, особенно в сравнении с советским периодом. Какие-то права человека, найдя свою нишу в современном российском обществе, в основном соблюдаются, другие, наоборот. Соблюдение одних прав имеет позитивную динамику, за счет того, что степень их защищенности медленно, но верно повышается, другие же переживают явный регресс.

Вместе с основными принципами демократии и рыночной экономики права человека стали частью «официальной идеологии» постсоветского государства. Рассуждения о правах человека заняли прочное место в российской политической риторике.

- 1. Всеобщая декларация прав человека полностью вошла в последнюю Российскую Конституцию.
- 2. Россией подписаны многие международные конвенции в области прав человека, в том числе Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, и Европейская конвенция о запрещении пыток и бесчеловечного и унижающего достоинство обращения и наказания.
- 3. Федеральное Собрание приняло вполне соответствующие европейским стандартам Гражданский, Уголовный и Уголовно-исполнительный кодексы.
- 4. Свобода слова и свобода совести, несмотря на многочисленные издержки, стали общепринятым российским достижением в области прав человека, а выборы проходят регулярно в соответствии с установленными законодательством демократическими процедурами.
- 5. За соблюдением прав человека в России наблюдает избранный Европейский суд по правам человека.
- 6. В стране образовалось около тысяч общественных правозащитных организаций.
 - 7. Фактически уже отменена смертная казнь.

С другой стороны, несмотря на перечисленные политические успехи прав человека в России, реальная жизнь большинства граждан по-прежнему представляет собой сплошную череду больших и малых покушений на их свободу и человеческое достоинство.

В XXI веке наша страна вступила в сложный и очень ответственный период своего развития. Модернизация и реструктуризация экономики сориентировала ее на новые социальные вызовы: повышения роли

человеческого капитала, устранения бедности, упреждения демографических и экологических рисков. Развивающиеся сегодня социально-экономические и социально-политические процессы во многом определят облик России в стратегической перспективе XXI века.

Решение обозначенных выше проблем предполагает усиление консолидации всех слоев и групп российского общества, повышение социализации личности, реальной роли участия граждан и их объединений в публичной политической деятельности.

Важнейшая функция институтов гражданского общества привлечение к различным формам управления в муниципалитетах, городах, регионах, контроль деятельности органов исполнительной власти, содействие самоорганизации граждан пока не достаточно развита. Не в полной мере востребован потенциал гражданского общества как институционального механизма раскрытия творческих сил человека в интересах государства, корпоративной группы и самого человека.

Институты гражданского общества могут и должны более целенаправленно участвовать в формировании среднего класса, а также способствовать созданию благоприятной инновационной среды, повышению качества человеческого капитала.

Истинная свобода и истинное равноправие осуществимы лишь в правовом демократическом государстве, отличительной чертой которого является верховенство законов. Выполнение законов свидетельствует, прежде всего, о том, в какой степени реализуются общегражданские права, установленные в интересах всех и каждого. Объем таких прав в различных государствах, конечно, неодинаков, и зависит от уровня политической культуры государства. Однако каковы бы ни были эти права, они установлены как общее благо.

Научный руководитель — A. Π . Григорьева, старший преподаватель кафедры экономики Kуз ΓTY

Раздел 5 ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Вильдяйкина Е. Р., Смирнова К. Б. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Современная экономическая ситуация в России делает задачу освоения социально-экономического и культурного пространства, встающую перед каждым молодым человеком, особенно сложной. На сегодняшний день но сделать вывод, что молодежь, обладая высоким потенциалом экономической активности и ориентированностью на инновационное развитие, одновременно имеет узкий спектр ее реализации.

Острота данной проблемы обуславливает необходимость всестороннего изучения положения молодежи на региональных рынках труда. Общество на каждом этапе исторического развития вырабатывает к ней определенные требования и предоставляет различные возможности для реализации молодежью своих жизненных стратегий.

Проблемы молодежного рынка труда являются составной частью проблем общего фона социально-трудовой сферы, объединяющей обширную область экономической теории и практики регулирования трудовых процессов демографии, социологии труда, вопросов предпринимательства и т.п.

Рынок труда молодежи представляет собой определенную систему социально-экономических отношений по согласованию интересов работодателей и наемных работников нового поколения в связи с потребностью соединить способность к труду последних со средствами производства первых, а так же достижения полного потребления труда молодежи в процессе производства ею материальных благ и услуг, создания потребительских стоимостей. В результате этого не только потребляется рабочая сила подростков, юношей и девушек, и создаются новые потребительские стоимости, но и изменяется качество совокупной рабочей силы, что способствует преодолению существующего конфликта между устаревающими прошлыми и формирующимися новыми трудовыми отношениями [1].

В настоящее время выделены следующие основные проблемы, которые препятствуют согласованию интересов современной системы образования и рынка труда и которые характерны практически для всех российских регионов:

– низкий уровень материально-технической базы учебных заведений, что вызвано значительным недофинансированием системы образования, и что в свою очередь не позволяет готовить специалистов соответствующего уровня;

- недостаточно гибкое реагирование стандартов образования на требования рыночной конъюнктуры, в результате чего более половины специальностей по структуре и по своему характеру не соответствуют сложившемуся на рынке труда спросу;
- низкое качество подготовки выпускников учреждений высшего профессионального образования, которое не отвечает сегодняшним требованиям рынка труда, а это влечет за собой рост несбалансированности между структурой рабочих мест и квалификацией работников;
- отсутствие системы взаимодействия: школа средне-специальное или высшее учебное заведение предприятие, что создает ситуацию, когда большинство выпускников школ попадают на рынок труда без приобретенных навыков, что существенно снижает их конкурентоспособность [2].

По данным Федеральной службы занятости число безработных в России на лето 2012 г. составляло 5,4 млн. человек, или 7,3% экономически активного населения. Приблизительно четверть из них — молодежь. Такой уровень безработицы может быть охарактеризован как достаточно высокий [3].

Если говорить о мировых показателях, то на сегодняшний день уровень молодежной безработицы (люди в возрасте 15-24 лет) составляет более 12,5%. По прогнозам специалистов, этот показатель продолжит расти и к 2018г. достигнет отметки почти в 13%. Ожидается, что к концу 2013г. на планете работу будут искать более 73,4 млн. молодых людей – на 3,5 млн. больше, чем в предкризисный 2007г. При этом больше всего неработающей молодежи традиционно проживает в государствах Африки и Ближнего Востока. При этом одной из характерных черт начавшегося в 2008 г. глобального экономического кризиса стало увеличение количества незанятого молодого населения в развитых странах. Уровень молодежной безработицы в продвинутых экономиках в 2012 г. составил 18,1%: в прошлом году в них не работало на 2 млн. больше юношей и девушек, чем это было в 2007 г. В отдельных государствах, казалось бы, неизменно благополучной Европы, таких как Греция или Испания, уровень безработицы среди молодежи и вовсе превысил 50% [4].

Экономическая активность населения в возрасте 15-72 лет (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости в среднем за май-июль 2013 г.) представлена в таблице [5].

Необходимо, чтобы система профессионального образования более гибко реагировала на потребности рынка труда, необходима помощь работодателей, прежде всего в создании материально-технической базы. Также необходима интеграция образовательных учреждений с органами муниципальной власти, региональными центрами профориентации и службами занятости. Созданная система социального партнерства между образовательными учреждениями, работодателями и службами занятости должна быть ориентирована на целенаправленную подготовку квалифицированных кадров и реализацию кадровой политики, ориентированной на выпускников профессиональных образовательных учреждений.

Экономическая активность населения в возрасте 15-72 лет (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости в среднем за май-июль 2013 г.)

	Экономи-	В том числе		Уровень	Уровень	Уровень
ан нас	чески активное население, тыс. человек	занятые	безра- ботные	экономи- ческой активности населения, %	заня- тости, %	безрабо- тицы, %
Российская Федерация	75633,7	71631,8	4001,9	68,6	65,0	5,3
Сибирский федеральный округ	9945,0	9283,2	661,8	67,5	63,0	6,7
Республика Алтай	100,7	89,0	11,7	68,2	60,3	11,6
Республика Бурятия	474,1	439,4	34,6	65,7	60,9	7,3
Республика Тыва	122,7	96,2	26,5	58,0	45,5	21,6
Республика Хакасия	270,3	255,5	14,8	66,9	63,3	5,5
Алтайский край	1173,7	1095,9	77,8	63,8	59,6	6,6
Забайкальский край	535,8	479,5	56,3	64,9	58,0	10,5
Красноярский край	1525,0	1450,6	74,3	69,2	65,8	4,9
Иркутская область	1273,3	1172,1	101,2	69,2	63,7	7,9
Кемеровская область	1416,5	1329,6	86,9	67,4	63,3	6,1
Новосибирская область	1442,8	1362,3	80,5	69,1	65,2	5,6
Омская область	1071,4	1011,5	59,9	70,3	66,3	5,6
Томская область	538,8	501,5	37,3	65,3	60,8	6,9

На основе полученных выводов и зная проблематику вопроса можно разработать систему конкретных мероприятий для групп молодежи с различной социально-экономической мобильностью, и таким образом, более эффективно влиять на экономическое развитие страны в целом [6].

Литература

1. Лещинская Г. Молодежный рынок труда. – Экономист. – №8. – 2006.

- 2. Павленков В. А. Рынок труда. М., 2008.
- 3. Волонина Н. А. Безработица молодежи // Экономика, предпринимательство и право. 2012. \mathbb{N} 1 (12). С. 9-14.
 - 4. Электронный ресурс: http://top.rbc.ru/economics/08/10/2013.
 - 5. Электронный ресурс: http://www.gks.ru.
- 6. Обзор экономики России. Основные тенденции развития. Раздел рынок труда / пер. с англ. M., 2009.

Научный руководитель – А. П. Григорьева, старший преподаватель кафедры экономики КузГТУ

ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Зотов Д. А.

Филиал Кузбасского государственного технического университета имени Т. Ф. Горбачева в г. Таштаголе

Главная проблема молодежи в России — это трудоустройство на работу. Сегодня молодёжь Российской Федерации — это 39,6 миллионов молодых граждан — 27% от общей численности населения страны. Современной молодежи тяжело найти её, так как без опыта работы и без «хороших» знакомых устроиться на работу тяжело, а желающие работать студенты и выпускники вузов сталкиваются с проблемой трудоустройства.

Безработица в естественном виде – явление неизбежное, однако, экономический кризис подстегнул ситуацию не только в стране, но и во всем мире. В марте 2013 г. уровень безработицы в России составил 5,7%, а уровень занятости 64,4% [6]. Повсеместное сокращение штатов и рабочих мест не могло не затронуть молодых людей, которым и без того определиться в вопросах занятости не так просто. Традиционный вопрос: отношение стажа и опыта работы, продолжает беспокоить выпускников учреждений высшего и средне специального образования. Естественно, руководители предприятия производят подбор кадров, исходя из потребности в квалифицированных работниках. О какой квалификации может идти речь, когда молодой человек лишь недавно закончил учебное заведение. Поэтому ввиду сложившейся ситуации многие молодые люди и девушки остаются за бортом и вынуждены соглашаться на менее престижную, низкооплачиваемую работу. Из-за отсутствия такого стажа молодежи чаще отказывают. Ведь если человек нигде не работал, у него еще не сформированы навыки рабочего общения, построения линии поведения с руководством и коллективом, он может не до конца осознавать свои обязанности и возложенную на него ответственность. Многие работодатели не хотят браться за формирование этих качеств у «зеленых» соискателей, поэтому им выгоднее взять на работу более опытного сотрудника [3, с.40].

Еще один аспект заключается в требованиях самих молодых соискателей, которые зачастую бывают завышенными. Если раньше молодежь выбирала себе работу в зависимости от интересов, то теперь приоритеты сместились в сторону оплачиваемой профессии. Не имея необходимого опыта, люди при этом бывают слишком самоуверенными и требуют сразу высокую должность и зарплату. Мало кто из них задумывается, что нужно начинать с нуля.

В России на март 2013 года молодежь до 25 лет составляет среди безработных 24,8%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (29,3%) и 20-24 лет (12,8%). В среднем, среди молодежи в возрасте от 15 до 24 лет уровень безработицы в марте 2013 года составил 14,2 процента. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30-49 лет составляет 3,1 раза. Таким образом, у молодого поколения сложности в сфере трудоустройства в данное время

Значительная роль принадлежит законодательству о труде молодежи, содержащие дополнительные гарантии по обеспечению занятости молодежи, охране труда, а также правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодежи от учебы к трудовой деятельности. В целях содействия занятости выпускников общеобразовательных учреждений и учреждений начального профессионального образования, органами местного самоуправления осуществляется квотирование рабочих мест, т.е. устанавливается минимальное количество рабочих мест, на которые работодатель обязан трудоустроить граждан из числа молодежи, включая рабочие места, где уже работают лица этой категории. Размер квоты и сроки ее действия определяются органами местного самоуправления с привлечением соответствующего территориального органа государственной службы занятости населения, органа по труду и общественной организации, представляющей интересы молодежи, и утверждаются на срок календарного года.

В России право на труд молодежи обеспечивается специальными гарантиями на стадии трудоустройства, так например, по общему правилу, согласно п. 1 статье 63 Трудового Кодекса Российской Федерации заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Данное правило имеет ряд исключений, согласно п. 2 статье 63 Трудового Кодекса Российской Федерации в случаях получения основного общего образования, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет [1].

Существуют объективные причины проблем, связанных с сегодняшним положением выпускников на рынке труда. Во-первых, перекос в самой системе образования. Проблема всех уровней образования — неадекватность потребностям рынка труда и как следствие — переизбыток гуманитариев наряду с устойчивым дефицитом рабочих кадров. В результате более 50% выпускников работают не по специальности. Во-вторых, проблема выпускников связана с их низкой конкурентоспособностью на рынке труда. Основная причина - отсутствие опыта и трудовых навыков. Естественно, предпочтение отдаются опытным работникам, а выпускников принимают менее охотно. Сегодня молодой специа-

лист рассматривается работодателем как обременение, поскольку требуют временных затрат. Работодатели предлагают выпускникам невысокую заработную плату, а выпускники почти всегда от нее отказываются, так как не имеют реального представления о рынке труда. И в-третьих, последняя проблема потеря престижа многих специальностей, в первую очередь технических, которые совершенно необходимы для развития России [5, с. 15].

Проблема трудоустройства выпускников вузов, также как и проблемы высшего образования, являются одними из основных проблем в современной России. В ней показано, что проблемы выпускников вузов начинаются с выбором специальности, качеством получаемых знаний в ходе обучения, также отношение студентов к образованию [4, с.75].

С точки зрения проблем рынка труда молодежь неоднородна и по возрасту, и по образовательному уровню, и по качественному составу своих целей и потребностей. В связи с этим в социальной группе «молодежь» можно выделить, по меньшей мере, четыре подгруппы, для которых характерны специфические проблемы. В первую группу входят в возрасте 14-16 лет, у молодых людей несколько меркнет авторитет учителей и родителей. На первый план выступают авторитеты в новой сфере общения – трудовой. Это возраст становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, образцов поведения, присущих данному обществу. Необходимо предпринять усилия на то, чтобы у молодого человека сложился устойчивый стереотип в оценке и ранжировании потребностей как в трудовой, так и в досуговой сфере жизнедеятельности. Для второй группы характерны 16-18-летние, которым необходима поведенческая и профессиональная переориентация. В современных условиях для молодых людей этого возраста характерно стремление адаптироваться к новым условиям жизни. Они готовы к смене профессии, принимают рыночные отношения как объективные, ищут способы приспособиться к ним. К третьей относятся 18-23летние, как правило, имеют среднее образование и профессию. Во многих случаях профессия оказывается невостребованной, и в этом случае остро встает вопрос профессионального переобучения, а иногда и профессиональной реабилитации. В этот период необходим целый комплекс мер по социальному обеспечению нормального включения в процесс производства. А четвертая это молодежь старше 23 лет, впервые входящую в рынок труда, значительную долю составляют выпускники высших учебных заведений.

Проблема трудоустройства выпускников высшей и средней специальной профессиональной школы приобретает все большую остроту и иногда выделяется даже на далеко неблагоприятном фоне трудоустройства представителей других групп молодежи. После 23 лет в жизни молодых людей чаще наступает период достижения трудовой и социальной стабильности, экономической самостоятельности и профессионального самоопределения [2, с.74].

Проводимые службой занятости различные мероприятия по содействию в поиске подходящей работы, информационные акции, ярмарки учебных и рабочих мест, индивидуальная диагностика, групповые профессиональные ориентационные мероприятия и т.д. - все это направлено на решение задач трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, повы-

шения их конкурентоспособности, приобретения трудовых навыков, их социально-профессиональной адаптации на рынке труда.

Большое внимание служба занятости населения и учреждения профессионального образования уделяют информированию выпускников о спросе и предложении на рынке труда, вакансиях и государственных услугах, предоставляемым им в целях их трудоустройства. Информирование осуществляется через публикации и выступления в печатных и электронных СМИ, выпуск специальных брошюр, буклетов, листовок, размещение наглядных материалов на стендах и т.д.

Приведение состояния занятости молодежи в норму — прежде всего создание условий для профессионально-трудовой самореализации молодежи и в профилактике массовой молодежной безработицы. Серьезным препятствием на пути к поставленной цели является противоречие между потребностью молодежи в трудоустройстве, заинтересованностью в этом общества и малоэффективной системой регулирования занятости молодежи.

В сложившейся социально-культурной и политической ситуации оптимизация государственной политики в сфере занятости современной российской молодежи должна осуществляться по следующим направлениям: совершенствование образования; усиление взаимодействия государства с молодежными организациями и объединениями; комплексное обеспечение процесса профессиональной ориентации молодежи, включающее развертывание системы направленного информирования; развитие молодежного предпринимательства.

При этом нельзя забывать о специфике молодежи в отношениях, связанных с трудом и занятостью. Эмпирические данные показывают, что молодым гражданам сложнее психологически, чем людям среднего возраста, обращаться в обычные государственные учреждения службы занятости населения.

Также сложнее вовлекать молодежь во временную занятость и общественные работы в силу очевидной непрестижности тех видов деятельности, которые входят в состав общественных работ и мероприятий временной занятости. Поэтому особенно важно учесть специфику молодежи и использовать в данной работе следующие подходы. Во-первых, осуществлять предоставление услуг по трудоустройству в такой форме, чтобы молодые граждане не отказывались от их получения по соображениям непрестижности в молодежной среде. Во-вторых, обеспечить наличие гражданско-патриотической составляющей общественных работ и временной занятости молодежи. В-третьих, задействовать собственный потенциал молодежных объединений и общественных организаций, действующих в сфере молодежной политики, для решения задач по обеспечению занятости молодежи, при этом данные организации должны быть своеобразными посредниками между молодым гражданином и работодателем, а также, при необходимости молодым гражданином и службой занятости. Вчетвертых, собрать статистические данные о количестве выпускников по различным специальностям, особое внимание уделять неперспективным в плане трудоустройства профессиям. В-пятых, создавать дни открытых дверей на предприятиях. В-шестых, проводить дни интенсивного консультирования для

молодежи и информировать об услугах, оказываемые безработным гражданам службой занятости.

Для решения задач снижения напряженности на рынке труда для молодежи, в рамках компетенции органа по работе с молодежью субъекта Российской Федерации могут быть задействованы: пропаганда и содействие органам образования в более широком внедрении профессиональной ориентации в молодежной среде; пропаганда среднего профессионального образования как формы реализации права на образование, в целях равномерного распределения обучающегося контингента по видам образования и предложениям по занятости; поддержка программ обучения профессиональному предпринимательству с целью формирования предпринимательских компетенций; создание условий для самореализации талантливой молодежи; организация обмена информацией с учреждениями профессионального образования о состоянии и перспективах развития рынка труда, требованиях к подготовке специалистов и их качествам.

Таким образом, число проблем при трудоустройстве молодежи достаточно велико для того, чтобы молодой человек мог разочароваться в своих силах. Но если помочь в решении проблем молодому поколению в сфере труда, то возможно не появятся проблемы, связанные с молодежной преступностью, алкоголизмом, наркоманией, участием молодых людей в экстремистских группировках.

Следует отметить, что в России много проблем в сфере трудоустройства молодого поколения, потому что рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом российской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости. Для решения проблем связанных с молодежью в сфере труда существует служба занятости и отдел молодежной политики, которая помогает молодому поколению «встать на ноги» и адаптироваться на рынке труда. Общеизвестно, что молодое поколение легко адаптируется к новым условиям жизни, на нее не влияет опыт прошлых поколений. Сейчас не нужно держаться, за прошлое, надо строить наше будущее, трансформировать трудовые проекты, получать новые знания, и иметь при этом свою активную жизненную позицию, участвовать в жизни страны, а власти должны всячески помогать молодежи, потому, что молодое поколение это есть успешное и стабильное будущее нашей страны.

Литература

- 1. Трудовой Кодекс Российской Федерации (принят Гос. Думой 21.12.2001г.). 208 с.
- 2. Волков Ю. Г. Социология молодежи : уч. пособие. М. : Эксмо. $2010.-85~\mathrm{c}$.
- 3. Долгова А. Полная и эффективная занятость молодежи условие повышения конкурентоспособности страны // Человек и труд. 2009.- № 8. С. 38-41.
- 4. Ильинский И. М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. М. : Голос. 2011.-100 с.

- 5. Молодежь в России : стат. сб. // ЮНИСЕФ, Росстат. М. : ИИЦ «Статистика России». 2012. С. 9-25.
- 6. РИА Новости [сайт]. URL: http://ria.ru/society/20130405/931101509.html.

Научный руководитель — Н. С. Мешкова, старший преподаватель филиала КузГТУ в г. Таштаголе

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ И ВНЕДРЕНИЯ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ СРЕДИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Иванникова А. О. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Среди факторов, определяющих здоровый образ жизни молодого человека, в первую очередь – состояние индивидуального здоровья, необходимо отметить следующие: режим питания, уровень двигательной активности, уровень стрессовой нагрузки, наличие негативных привычек (курение, употребление алкоголя, наркотиков) социально-опасные инфекционные болезни (туберкулез, грипп, ВИЧ, СПИД) [2].

Важной ступенью привлечение молодежи к ведению здорового образа жизни является период адаптации студента на первом курсе учебного заведения. Думается, что многие столкнулись с этой проблемой. Ведь требования школьной программы и требования высших учебных заведений радикально отличаются. Это, в значительной степени, дает свой отпечаток на психику молодого человека, что в дальнейшем дает сбой в ведении здорового образа жизни. Разрыв с домашней обстановкой, принятия самостоятельных решений не всегда является удачным для молодого студента. И как всегда на помощь приходят нежелательные друзья – алкоголь, курение, наркотики [3].

Именно проблема формирования у молодежи мотивации к здоровому образу жизни, является одной из форм профилактики ВИЧ-инфекции и СПИДа. Международной благотворительной организацией «Трансатлантические партнеры против СПИДа» разработан учебно-методические материалы для учебных заведений, в том числе и вузов по вопросам профилактики ВИЧ / СПИД.

Нужно, чтобы молодые люди были постоянно чем-то заняты, ведь бездействие делает их склонными к всевозможным страстям и несдержанности. Труд – физическая и умственная деятельность – важное условие здорового образа жизни.

Довольно понятно, что подразумевается под трудом и физической активностью, но и эти сферы деятельности мы разберем, но немного позже. А сейчас

разберём, что еще можно включить в умственную деятельность. Социально-культурная сфера, как вы понимаете это театры, библиотеки, выставочные залы и т.п. По моему мнению, все это очень тесно связано с умственной деятельностью. Но не все молодые люди выбирают такое время провождения, некоторые идут в кафе или бар, вместо того, чтобы принести пользу себе.

Нужно не допускать лишней еды и слишком длительного сна. И в юном возрасте нужно избегать опасности увлечения азартными играми.

Почти каждый, молодой человек, становясь студентом человек, нарушает график питания. От того, как и чем питается человек, зависит его самочувствие и качество жизни. Питание должно обеспечить активную жизнедеятельность соответственно, к потребностям молодого организма. Несоблюдение правильного питания приводит к различным заболеваниям: болезни сердца; диабет ожирение; болезни печени и другое.

Физическая культура направлена на укрепление здоровья, на овладение жизненно важными двигательными навыками и умениями, на достижение высокой работоспособности молодежи. Она имеет большое значение в подготовке человека к производительному труду [4].

По нашему мнению, исходя из вышеизложенного, должно оцениваться физическое развитие студента. Такой выбор обусловлен, во-первых, общими требованиями к повышению качества трудовых ресурсов, среди которых физический компонент занимает одно из ведущих мест, во-вторых, стремлением самой молодежи быть крепче и выносливее в сегодняшних условиях.

Сохранения собственного здоровья заложено в самом человеке, в знании и понимании нее условий формирования, и в умении соблюдать правила здорового образа жизни.

Первоочередной потребностью, по уровню эффективности влияния на улучшение состояния здоровья студенческой молодежи, является создание условий для воспитания у каждого молодого человека чувства ответственности за собственное здоровье, формирование положительной мотивации к здоровому образу жизни.

Собственное здоровье каждого человека в его руках. Насколько человек, знающий, и придерживается культуры здоровья, настолько он здоров. Основные факторы здоровья — это занятие спортом, трудовая активность, отказ от вредных привычек, жизнь в гармонии с природой. Без здоровья теряет ценность материальное обеспечение, красота и даже ум.

Рассмотрев проблемы формирования здорового образа жизни, перейдем к внедрению здоровьсберегающих технологий в жизнь студенческой молодежи.

Современная наука признаёт, что важным критерием физического потенциала общества является здоровьесбережение студенческой молодёжи. Это обусловлено, в том числе и тем, что появление наукоёмких профессий, рассчитанных на профессиональных специалистов с высоким уровнем развития функциональных и двигательных способностей, ставит перед преподавателями вузов главную задачу — создать психолого-педагогические условия в рамках вза-имного уважения и образовать единое педагогическое пространство для реали-

зации и успешного достижения в образовательном процессе педагогической установки на здоровьесберегающие способы жизнедеятельности.

Здоровьесбережение не ограничивается только физкультурнооздоровительной деятельностью, современные технологии в области здоровьесбережения могут быть различной направленности. Однако основное место в здоровьесбережении можно отвести физкультурно-оздоровительной деятельности, потому что:

- во-первых, использование средств физической культуры получило первенствующее место в системе профилактических мероприятий, направленных на коррекцию здоровья;
- во-вторых, при этом происходит целесообразное изменение физического организма;
- в-третьих, физкультурно-оздоровительная деятельность даёт возможность совершенствования гораздо выше, чем другие виды физической деятельности [6].

По нашему мнению, физкультурно-оздоровительная деятельность, физическое воспитание являются основой здоровьесбережения ещё и потому, что современная стратегия оздоровления основана не на пассивном принятии проводимых органами здравоохранения мер, а на физической активности, направленной на заботу о своём здоровье, физическом совершенствовании индивидуальной, социальной среды, всего образа жизни, внедрение полезных привычек. Это подтверждается в работах авторов, высказывающих мнение о том, что физическая культура, несущая в своём внутреннем содержании элементы мобилизации физического и духовного потенциала личности, естественные природные и гигиенические факторы, рассматривается как системное единство здоровьесбережения. Поэтому, главную здоровьесберегающую роль выполняют физические упражнения, составляющие основной арсенал физического воспитания.

Подведем итог, проблема здорового образа жизни в наше время является одной из самых трудных и актуальных. Формирование здорового образа жизни и внедрения здоровьесберегающих технологий среди студенческой молодежи — задача и самого индивида, и всего общества в целом. Ведь здоровье человека нельзя купить ни за какие деньги, его нужно оберегать и охранять, развивать и совершенствовать, улучшать и укреплять.

Здоровье — это наша жизнь. И каждый нормальный человек, если задать ему вопрос, что он выберет, жизнь или смерть? Конечно же, ответит, что выберет жизнь. Но не каждый человек понимает, что нужно просто сделать выбор, и поддержать его поступками, своими действиями для улучшения своего здоровья.

Государство, семья, окружающие нас люди, могут повлиять на поведение человека, на выбор его образа жизни. Но последнее слово и действие всегда за самим человеком. Только он сам, может выбрать, что ему действительно нужно и что он хочет получить от этой жизни. Под этим я подразумеваю, выбор между, нездоровым образом жизни, то есть саморазрушение, или полноценная, счастливая жизнь в мире с самим собой и своими близкими людьми.

Только когда человек поймет, что его счастье находится не в руках государства, семьи, близких людей или совершенно посторонних для него людей, а в его собственных, только тогда можно будет сказать — этот человек ведет Здоровый Образ Жизни.

Все в наших руках!

Литература

- 1. Абаскалова Н. П. Теория и практика формирования здорового образа жизни учащихся и студентов в системе «школа-вуз» : автореф. докт. дис. Барнаул, 2000. 48 с.
- 2. Давиденко Д., Петленко В. Основы здорового образа жизни // ОБЖ. 2003. № 4. С. 50-52.
 - 3. Амосов Н. М. Раздумья о здоровье. М.: ФиС, 1987. 192 с.
- 4. Ильинич В. И. Студенческий спорт и жизнь. М. : АО "Аспект пресс", 1995. 136.
- 5. Запорожченко В. Г. Образ жизни и вредные привычки. М. : Медицина, 1984. 32c.
- 6. Смирнов Н. К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в современной школе. М.: АПК и ПРО, 2002. С. 62.

Научный руководитель — A. П. Григорьева, старший преподаватель кафедры экономики Kуз ΓTY

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ГОРОДЕ КЕМЕРОВО

Иудина Т.В.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

Молодёжь в России сегодня — люди в возрасте от 14 до 30 лет, которые учатся, начинают работать, создают молодые семьи. Это социальный слой общества, который, с одной стороны, является самой потенциальной частью общества, активная, мобильная, открытая для инноваций часть населения, которая является социально значимым стратегическим ресурсом развития города. Каждый третий житель Кемерово — в возрасте от 14 до 30 лет. Это 139,2 тысяч человек или 25,9% населения.

Город как никогда заинтересован в формировании нового поколения молодых лидеров. Приятно видеть, что с каждым годом все большее и большее число неравнодушных молодых людей присоединяется к решению городских проблем. Работа в сфере молодежной политики помогает вовлечь молодежь в активную деятельность, будь то волонтерство, творчество, здоровый образ

жизни или предпринимательство. На данном этапе главное – показать молодым людям, что к ним прислушиваются и их слышат.

В настоящее время в городе Кемерово создана система работы с молодежью, которая строится на основе межведомственного подхода. Работа с молодежью рассматривается как один из приоритетов социальной политики города, а усилия направлены на формирование молодежной среды, использование потенциальных возможностей молодежи, и создание условий для ее позитивного развития.

Формирование в городском сообществе условий, способствующих самореализации, социализации и гражданскому становлению молодежи города Кемерово как основного ресурса комплексного развития города является основной целью деятельности управления в сфере молодежной политики.

Для реализации основной цели, определены следующие задачи:

- 1. Создавать условия для патриотического, общественно-политического и духовно-нравственного воспитания молодежи.
- 2. Формировать у молодежи готовности к участию в социально-экономической жизни города.
 - 3. Вовлекать молодежь в развитие проектной деятельности.

Решение задач осуществляется посредством проведения мероприятий различной направленности, акций, круглых столов, организацией встреч групп молодежи с представителями бизнеса, органов власти и т.п. Организация и координация работы с молодежью и финансирование мероприятий осуществляет отдел молодежной политики управления культуры, спорта и молодежной политики, МБУ «Кемеровский центр молодежных инициатив» и частично МАУК «Дворец молодежи» и МАУК «ЦТТ».

В 2012 году проведено 1370 мероприятий совместно с МБУ «Кемеровский центр молодежных инициатив», МАУ «Дворец молодежи», студенческими советами, образовательными учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования, молодежными общественными объединениями.

В 2012 году реализовано 72 проекта-победителя конкурса «Кемеровское Молодежное Вече». Проекты-победители стали центрами притяжения активных людей.

С 6 по 7 октября 2012 года на территории оздоровительного центра «Космос» прошёл молодёжный форум «Город нового поколения. Кемерово - территория возможностей». Впервые это мероприятие проходило в выездном формате. Всего в форуме приняло участие 120 человек.

Итогом молодёжного форума стал конкурс социально-значимых проектов «Кемеровское молодёжное вече 2012». В 2012 году на конкурсе было представлено 112 проектов.

Среди крупных проектов, направленных на инициирование молодежного предпринимательства можно выделить «Бизнес-фреш», «Марафон «Стань предпринимателем за 60 дней». Всего в мероприятиях приняли участие более 500 молодых человека. Зрительская аудитория показа телевизионной версии

бизнес-марафона «Стань предпринимателем за 60 дней» составила около 50 000 человек.

Как видно из представленных данных, можно сделать вывод о том, что молодежь города Кемерово активно участвует в различных мероприятиях, которые организует отдел молодежной политики управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Кемерово. В связи с этим предлагаю на основании проводимых мероприятий создать первый этап создания кадрового резерва для молодых специалистов различных отраслей.

На городские мероприятия приходят люди активные, креативные, желающие работать. Таким образом, можно выявить наиболее инициативных, деятельных, которые переживают за будущее родного города. Затем предложить тесно сотрудничать с направлением, которое нравится, предложить прохождение практики, с изучения муниципальной службы «изнутри».

Сегодня кадровый резерв является одной из важнейших подсистем системы управления персоналом любой организации. С кадровым резервом связано не только стабильное функционирование организации в настоящем, но и обеспечение возможности развития в условиях быстро меняющейся среды.

Литература

- 1. Крикунова В. А. Молодежная политика в современной России: понятие, субъекты, факторы формирования // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2009. №101
- 2. Управление культуры, спорта и молодежной политики города Кемерово [сайт]. URL: http://www.kultsport42.ru/.

Научный руководитель — В. Н. Бобриков, д.п.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

МОЛОДЕЖНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Катушина Н. А. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

В России очень часто молодежь сталкивается с проблемой занятости. Этот вопрос актуален по сей день. Все по тому, что молодежь, окончив учебную деятельность, не может благополучно трудоустроиться. Им приходится уступать рабочие места опытным работникам, т.к. у самих нет опыта и требуемой квалификации. Единственная перспектива молодых людей — это их мобильность при выборе места работы и быстрая адаптация к новым условиям.

Проблема рынка труда началась в 1991 году, после того, как государство перестало существовать, в виде единственного монопольного работодателя.

Это произошло из-за действующего закона о всеобщей занятости, который твердил об обязательном трудоустройстве каждого гражданина, либо каждый работает на общество, либо несет ответственность. Но после отмены этого закона государство способно только содействовать в трудоустройстве и ничего более. Тогда в России все общество стало жить по принципам рыночной экономики, т.е. каждый сам за себя.

Такие правительственные перемены не показали хорошего результата. Население страны спустилось на низкий жизненный уровень, естественно изменилась основа экономики и ее преимущество. Переполненный рынок труда стал пополняться не только опытными работниками, но и молодежью, а в частности и подростками до 18 лет. Подростки не могут играть активную роль в экономической деятельности, поскольку на них возлагается еще и учебная деятельность, поэтому им просто приходится где-либо подрабатывать, без официального трудоустройства. В России очень часто эксплуатируется детский труд.

Мало кто задумывается, что молодые люди — это будущее для страны. Именно они будут задействованы в дальнейшем развитии государства.

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к желающим занять рабочее место.

Как же решить проблему занятости на молодежном рынке труда? Может каждому закончить высшее учебное заведение и получить высшее образование? Нет, это, к сожалению уже тоже не выход. Диплом уже давно потерял свою ценность на рынке труда, т.к. люди стали поступать в учебные заведения не с целью получения знаний, а с целью получения этого бесполезного диплома.

Как показывает практика, наиболее эффективным способом трудоустройства являются связи и знакомства. И только на втором месте это высококвалифицированные работники со стажем.

Работодатели более предпочтительны к таким работникам, которые уже имеют достаточно знаний и опыта в своей работе, и готовы самостоятельно принимать необходимые решения. Как правило, молодые люди в возрасте 18-25 лет, еще не имеют требуемого опыта, поскольку они только завершают учебную деятельность и профессиональную подготовку. В основном только с 25 лет молодые люди начинают делать свой профессиональный выбор. Но, к сожалению, многим молодым людям после учебы приходится проходить военную службу, из-за чего они и теряют свою квалификацию, а многие и рабочее место.

Эта проблема на рынке труда характеризуется скрытой безработицей. Не каждый молодой человек будет регистрироваться на бирже труда. А это значит, что данные рынка труда мы получаем далеко не точные. Такая ситуация предоставляет опасность молодым людям, т.к. они не имея опыта могут раз и навсегда лишиться стабильного заработка. Подвергаясь такому риску, многие будут стараться исправить ситуацию, восстанавливая свой заработок. К сожалению, не каждый сможет это сделать, поскольку в стране наблюдается нестабильность экономики.

Отказ работодателей от молодых людей и рост безработицы ведет к отрицательным результатам.

Улучшить ситуацию на рынке труда можно путем изменения потребностей самого производства в рабочей силе, т.е. вводить новые места, предусмотренные соответствующими региональными программами. Так же изменяя потребности со стороны рабочих, расширяя круг молодых людей и предоставляя льготные отпуска женщинам с маленькими детьми.

Для конкурентоспособности молодежи на рынке труда необходимо иметь такие качества, которые будут удовлетворять запросы и требования работодателя. Всегда приветствуются целеустремленные, наблюдательные, трудолюбивые, энергичные, не зависимые от кого-либо коммуникабельные люди, выполняющие эффективно и качественно предоставленную работу, и способные быстро усваивать новый материал.

Главное, что должно быть у молодого специалиста — это желание и стремление развивать эти требуемые качества.

Так же проблемы занятости молодежи связаны с сокращением рождаемости, с ухудшением здоровья и с их образом жизни. Многие входят в число безработных, только потому, что они сильно амбициозные и реактивные, с неустоявшейся еще психикой.

Безработица ведет к росту бедности молодых семей, что влечет за собой сокращение рождаемости, увеличение разводов, абортов, детей-сирот и т.д.

Многие молодые люди от безвыходности начинают искать нелегальные формы заработка в неформальной экономике. Такие подвиги людей оказывают плохое влияние на страну. Увеличивается число экономических и уголовных преступлений, все больше и больше становится алкоголиков и наркоманов, следовательно, увеличивается количество различных заболеваний и растет уровень смертности.

Сложившаяся ситуация неблагополучно сказывается на социальную структуру всего общества.

Таким образом, на рынке труда молодые люди являются элементом социальной структуры. По демографическим данным именно они способствуют росту напряженности на рынке труда.

Литература

- 1. Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи условие повышения конкурентоспособности страны // Человек и труд. 2007. —
- 2. Дубова О., Рахматуллина 3., Маслова И. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи // Человек и труд. 2007. N 1. С. 37-39.
- 3. Кязимов К. Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. 2003. N = 2. C. 17-19.
- 4. Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Человек и труд. -2005. N = 6. C. 41-43.

5. Русанов В. Социальные и личностные аспекты безработицы // Человеческие ресурсы. — $2003. - \text{N}_{\text{\tiny 2}} 2. - \text{C.}$ 55-58.

Научный руководитель — A. П. Григорьева, старший преподаватель кафедры экономика $Ky3\Gamma TY$

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Маркер М. Ю., Сорокина И. А. Липецкий государственный педагогический университет

В своей статье мы ставим задачу рассмотреть экономические проблемы обеспечения занятости молодежи. На сегодняшний день эта проблема особенно актуальна т.к. большая часть молодежи, закончившей высшее учебное заведение, задается вопросом: «Куда пойти работать?".

Большинство выпускников желают устроиться на работу по специальности, но на рынке труда они сталкиваются со следующими проблемами:

- 1) отсутствие опыта практической деятельности;
- 2) нерентабельность организаций обучать молодых специалистов;
- 3) отсутствие свободных вакансий по специальности и др.

По данным управления федеральной государственной службы занятости населения по Липецкой области, в 2010 году в центры занятости населения обратились более 20 тысяч безработных молодых людей в возрасте от 16 до 30 лет. Из них трудоустроены на постоянную и временную работу 16,7 тысячи человек, направлены на переобучение 2,6 тысячи человек. В городских и районных центрах занятости из общего числа, состоящих на учете 20 - 30% составляют молодые люди. После окончания учебного заведения 13% выпускников становятся на учет в службу занятости (большая часть из них – выпускники вузов, ссузов, меньшая – профессиональных училищ).

По данным социологического опроса, проведенного в 2010 году Липецким областным центром социально-психологической адаптации и информации молодежи (приняли участие 4 тысячи молодых людей, проживающих на территории области), для 68% респондентов остается актуальной проблема трудоустройства и занятости. В числе значимых для молодежи названы проблемы низкой заработной платы (61%), обеспечения жильем (47%), отсутствия правовой информированности (73%).

Медленное решение этих проблем приводит к негативному отношению молодых людей к общественно-политической жизни, их низкой активности в электоральном процессе. Однако следует учитывать, что принятие молодых людей на работу имеет как свои плюсы, так и минусы.

Положительными сторонами мы считаем: энергичность, стремление к саморазвитию, самореализации, карьерному росту, желание молодых людей проявить себя. А к отрицательным сторонам можно отнести: отсутствие опыта работы, недостаточный уровень квалификации и т.д.

Отсутствие занятости молодежи может привести к негативным последствиям таким как: молодое поколение начинает употреблять наркотики, алкогольные напитки, вследствие чего растет уровень преступности.

И. А. Магера в статье о проблеме занятости молодежи говорит, что корень проблемы в том, что выпускники вузов не соответствуют требованиям работодателей в вопросе компетенции. А Гайдым в своей работе «Современные проблемы трудоустройства молодежи» пишет, что главной причиной трудностей является отсутствие опыта работы.

Мы больше склоняемся к точке зрения А. Гайдыма, так как в объявлениях о поисках работы мы очень часто видим: «...стаж работы не менее трех лет».

Но, также немаловажным фактом мы считаем возросшее количество студентов в высших учебных заведениях. Рынок труда не нуждается в таком большом количестве высококвалифицированных специалистов. Таким образом, государство не может урегулировать этот поток. Количество рабочих мест не соответствуют количеству специалистов, это и является главной проблемой трудоустройства молодежи. Поэтому данную проблему необходимо решать на федеральном уровне.

А молодежи перед овладением профессией необходимо проанализировать свои качества и способности и постараться выбрать ту специальность, которая будет соответствовать вашим интересам и одновременно пользоваться спросом на рынке труда/ярмарке вакансий.

Литература

- 1. Беглова Е. И. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда // Экономические науки. 2010. №11. С. 172-176.
- 2. Дунаева Н., Салахутдинов Р. Эффективная занятость российской молодежи стратегическая проблема // Человек и труд. 2010. № 2. С. 19-24.
 - 3. Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат РФ. 2010.

Научный руководитель — И. В. Бурмыкина, д.с.н., зав. кафедрой управления и социально-гуманитарных технологий ЛГПУ

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПАТРИОТИЗМА У МОЛОДЕЖИ

Миркушева Т. В. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

Патриотизм — это особая направленность самореализации социального поведения граждан, критерием для которого является любовь и служение отечеству, обеспечение целостности суверенитета России, ее национальная безопасность, устойчивое развитие, долг и ответственность, предполагающие приоритет общественных и государственных начал над индивидуальными интересами и устремлениями, выступающие как высший смысл жизни и деятельности личности всех социальных групп и слоев общества.

Но прежде чем мы начнем говорить о понятии патриотизма, нам хотелось бы рассмотреть некоторые особенности современной эпохи.

Итак, начнем пожалуй с нравственного состояния современной молодежи. Чему могут научиться подростки, когда в России процветает воровство, коррупция, возрастает рост криминальных структур, безнаказанность чиновников, пьянство? Почти в каждом подъезде есть наркоманы и дилеры, которые предлагают свои услуги на стенах для объявлений, лифтов. Духовное нездоровье общества достигло небывалых масштабов. Никогда еще Россия не подходила к грани этнического и демографического кризиса. Русская нация просто вымирает! Падает рождаемость, растет смертность. За последние 15 лет в России родилось в 2 раза меньше, а умерло в 1.5 раза больше людей по сравнению с прошедшими десятилетиями.

Стремительно распространяется пьянство, что является бедствием национального масштаба, что не стимулирует всплеск патриотического подъема у молодежи. Так же стремительно увеличивается число молодых людей, употребляющих наркотические вещества. Распространяются, казалось бы, уже побежденные болезни, например туберкулез. Рушатся семейные отношения и ценности, а ведь все знают, что крепкая семья — это опора сильного государства. Буквально в прошлое столетие опорой человека в самые сложные времена была вера, вера в бога, как в некий нравственный идеал. А сейчас что? Сейчас многие люди не только потеряли веру, но и даже не знакомы с основами существующей религии. Вся совокупность таких факторов влияет на эмоциональный фон состояния людей, ведет к снижению нравственного и духовного уровня.

Большинству людей страшно так жить, и они пытаются убежать, спрятаться от такой атмосферы своего существования. Те, кому позволяют возможности, уезжают в другие страны, а кому нет — те уходят в себя, с помощью алкоголя и наркотических веществ. Люди стараются не смотреть открыто на стиль существования современно жизни, а пройти мимо, опустив глаза.

Вот в таких непростых условиях приходится жить новому поколению россиян. А наша задача состоит в том, чтоб в этих условиях привить патриотические чувства современной молодежи.

Чтобы сформировать у молодого поколения осознанное отношение к Отечеству, его прошлому, настоящему и будущему, развить патриотические качества и национальное самосознание, развить и углубить их знания об истории и культуре родного края, о подвигах дедов и прадедов в деле защиты Родины, нам необходимо обладать такими качествами, как высокая культура, нравственность, гражданственность. Мы должны сами являться патриотом своей страны, любить и уважать свой родной край.

Решая проблему патриотического воспитания молодежи, необходимо сосредотачивать свои усилия на формировании у них ценностного отношения к явлениям общественной жизни прошлого и современности. Как отмечает Г. К. Селевко, особенностью современного патриотического воспитания является увеличение значения регионального и местного патриотизма. Он предлагает следующие пути эффективного патриотического воспитания:

- использование обновленного содержания гуманитарного образования, в первую очередь исторического;
- создание модели образовательного учреждения на принципах русской национальной школы;
 - реализация туристско-краеведческих программ;
 - активизация поисковой работы;
 - дальнейшее развитие многопрофильных музеев и выставок;
- организация и расширение всех видов краеведческой деятельности, включая подготовку авторских программ;
- участие педагогов и учащихся в краеведческих конференциях, героико-патриотических акциях, в сборе материала по истории родного края».

Так же, существующая нормативно-правовая база позволяет создать общегосударственную систему патриотического воспитания. Эта система включает в себя соответствующие государственные учреждения, общественные организации, нормативно-правовую и духовно-нравственную базу воспитательной, образовательной и массовой просветительской деятельности, а также комплекс мероприятий по формированию патриотических чувств и сознания граждан Российской Федерации.

Эта система охватывает все уровни воспитательной деятельности, начиная с семьи, учебных заведений, трудовых, воинских коллективов и заканчивая высшими органами государства. Она предполагает организацию мероприятий патриотической направленности как на федеральном и региональном уровнях, в отдельных коллективах, так и проведение индивидуальной воспитательной работы.

На наш взгляд, ответственность за функционирование системы должна лежать на государстве, как на самом высокоорганизованном и оснащенном субъекте патриотического воспитания, но не снимать моральной ответственности за ее функционирование с общества, его групп и слоев и каждого гражданина.

В рамках изучения вопроса патриотического воспитания был проведен опрос студентов, учащихся Кемеровского профессионально-технического техникума. Выборка составила 150 человек в возрасте от 17 до 21 года.

Выяснилось, что 94% респондентов гордятся полетом Ю. Гагарина в космос, 87% — гимном России (слов, правда, большинство до сих пор не знает), а также нашей великой историей и литературой.

Нам кажется, что с патриотическим воспитанием у нас проблема потому, что о нем вспоминают только в редких случаях, например, тогда, когда нужно выполнить норматив по призыву в армию. Конечно, советская пропаганда «перегибала палку», категорично высказываясь против Запада и преподнося наличие в магазинах колбасы как великое достижение развитого социализма. Зато весь народ знал о любом нашем достижении в космосе, в науке, об успехах наших музыкантов и спортсменов.

Сегодня мы по-прежнему не утратили лидирующих позиций в том же космосе, но что современная молодежь об этом знает? Ничего! Зато по федеральным телеканалам огромные сюжеты посвящены запуску американских шаттлов, как будто на МКС работают только американцы. Выпуски наших теленовостей на 90% состоят из государственных визитов и ЧП, катастроф и наводнений по всему миру. Потом эфир забит ток-шоу с сериалами. А турниры по теннису или те же матчи внутреннего чемпионата по футболу показывают по платным каналам в ночное время. Кто их увидит, чтобы испытать гордость и за наших девчонок-теннисисток, и за местную футбольную команду?

Мы создали специальный телеканал, который в международном эфире будет улучшать имидж России в глазах иностранцев. Может, для начала надо было подумать о том, как улучшить имидж страны в глазах собственных граждан? Из выпусков новостей каждый из нас может узнать, сколько убийств произошло за последние сутки, о кризисе, сколько человек и где остались без тепла, а хороших новостей вроде как у нас и нет. Об этом мы почему-то говорить стесняемся. Как и о людях, которые живут среди нас и каждый день совершают большие и маленькие геройские поступки, которые можно увидеть только в социальных сетях, и то если у кого-нибудь была с собой камера. Да много еще чего такого мы не делаем, ни сами лично, ни наша власть, чтобы понять: мы живем не в самой плохой стране, нам есть кем и чем гордиться. И люди ощущают в этом большую потребность. Это необязательно мировые рекорды и научные открытия. Это подвиги и поступки, события и даты, о которых надо знать всем. Чтобы научиться этим гордиться. И брать пример.

Хотелось бы упомянуть об еще одной проблеме патриотизма современной молодежи. Сегодня все больше и больше начинают говорить о патриотизме, о патриотических чувствах россиян. Среди тех, кто называют себя патриотами, таких около 90%. Явление это может быть достаточно опасным, так как у таких людей присутствует некий комплекс неполноценности, его еще называют "Homo Soveticus". Он проявляется в том, что человек чувствует некое превосходство западного человека, к примеру тот лучше одевается или ездит на более дорогой машине. Защитная реакция может проявляться в самых разных формах – вплоть до крайнего национализма, шовинизма и ксенофобии. И в этом то, как

раз и заключается еще одна проблема патриотизма современной молодежи. Не каждый способен отличить настоящий патриотизм от других понятий, им прикрывающимся.

Патриотизм не противостоит осознанию человеком своей принадлежности ни к своему этносу, ни ко всему человечеству. Патриотизм заключается в том, чтобы любить свой народ и уважать другие народы. Патриотизм — это не движение против чего-либо, а движение за те ценности, которыми располагает общество и человек. Патриотизм — это, прежде всего, состояние духа, души. Патриотизм — это когда ты любишь свой народ, а национализм — это когда ты ненавидишь другие народы. И каждый из нас должен осознать разницу в этих понятиях.

Таким образом, мерами, направленными на воспитание патриотических чувств у молодежи, могут стать:

- Внедрением в программу обучения такого курса как «Патриотическое воспитание».
- В процессе учебной деятельности выделить комплекс ведущих идей народной педагогики, способствующие повышению эффективности патриотического становления личности школьника.
- Разработать государственную программу патриотического воспитания молодежи, которая охватывала бы все звенья - семью, вузы, трудовые коллективы.
- Повысить качество патриотической работы в школах, профтехучилищах, средних специальных учебных заведениях.
- Придать патриотическому воспитанию гуманистический, интернациональный характер.

Закончить мы хотим следующим: «Чувство патриотизма нельзя, ни в коем случае смешивать с чувством враждебности к другим народам. Патриотизм в этом случае созвучен православию. Одна из самых главных заповедей христианства: не делай другому то, что ты не хочешь, чтоб сделали тебе. В православном вероучении известны слова Серафима Саровского: «Спасись сам, стяжи мирен дух, и тысячи вокруг тебя спасутся». То же можно сказать и по отношению к развитию чувств патриотизма у каждого. Не разрушай у других, а созидай у себя. Тогда и другие будут относиться к тебе с уважением» [1, с. 38].

Литература

1. Саровский С., Мотовилов Н.А. О целях христианской жизни. – 2011.

Научный руководитель — И. И Мартынова, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления КузГТУ

ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Попова Д. А

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф Горбачева

Будущее любой страны находится в руках современных юношей и девушек. Молодежь – исключительно важный ресурс производительных сил общества, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстро обучаемой рабочей силой. В соответствии с методологией Росстата к молодежной категории населения относятся лица в возрасте от 16 до 29 лет [1].

Серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к тому, что наиболее активная и образованная часть молодежи, оканчивая учебные заведения, вынуждена получать статус безработного. Сегодня среди безработных, зарегистрированных в органах занятости, каждый третий – с высшим и средним профессиональным образованием [2].

Как показывает практика, даже достаточная профессиональная подготовка не решает проблем занятости молодежи. Как известно, выпускники профессиональных учебных заведений не всегда трудоустраиваются, особенно по специальности.

С одной стороны, это – следствие ликвидации ранее действовавшей жесткой системы распределения специалистов и нынешнего свободного их выхода на рынок труда. Доля выпускников, получающих направление на работу, резко уменьшилось. По учреждениям начального профессионального образования его получают 50% закончивших обучение, по государственным средним (дневным) специальным учебным заведениям – около трети закончивших, по высшим учебным заведениям – не более 40%. При этом почти каждый десятый из числа безработных имеет высшее образование, каждый пятый - среднее специальное и почти каждый шестой – начальное профессиональное.

Для поддержки молодежи в жестких условиях рынка труда разрабатываются различные программы социальной адаптации. Такие программы составляют и утверждают структуры, осуществляющие государственную политику в сфере содействия занятости молодежи (службы занятости, комитеты по делам молодежи, биржи труда, фонды занятости молодежи и прочие структурные организации). В идеальном варианте мероприятия по проведению профориентационной работы с молодежью следует начинать уже тогда, когда человек стоит перед выбором профессии.

Современное состояние российского рынка труда предъявляет высокие требования к претендентам на вакантные рабочие места. Для успешного поиска работы необходимо обладать такими качествами как: личная мобильность, высокая квалификация, упорство и настойчивость, способность выдерживать кон-

куренцию, обладание необходимыми навыками. Такие условия, заданные социально-экономической ситуацией современной жизни, труднее всего выдержать людям, впервые столкнувшимся с жестокими реалиями рынка рабочей силы. Молодежь является одной из слабо защищенных групп населения, и проблемы трудоустройства молодежи не требуют отлагательства.

Отечественная реальность показывает, что увеличение предлагаемых вакансий не приводит к сокращению безработной молодежи. Часто работодатели буквально сбиваются с ног в поисках работников, но дело в том, что им не хватает высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт работы. Нехватка профессионального опыта, знаний реалий рыночных отношений нередко становятся определяющими критериями при отборе кадров, и наличие красных дипломов и похвальной настойчивости еще не гарантия того, что молодой специалист получит работу.

Можно выделить ряд объективных причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда: низкая мотивация к поиску работы, отсутствие опыта работы, недостаточная профессиональная подготовка, неуверенность в своих силах, завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы.

Такие причины побуждают работодателя отказаться от услуг молодых специалистов, при этом интеллектуальный потенциал остается невостребованным. Отказ работодателя и рост безработицы среди молодежи имеет негативные последствия, такие как рост преступности, эмоциональная неустойчивость, стресс, вызванные потребностью в признании и самореализации.

Здесь может возникнуть вопрос: Как достигнуть того, чтобы молодой специалист был конкурентоспособным на рынке труда?

Во-первых, он должен обладать рядом качеств, удовлетворяющих запрос работодателя: целеустремленность, наблюдательность и исполнительность, ориентация на эффективность и качество работы, независимость и уверенность, стремление быть информированным, энергичность, способность убеждать и устанавливать связи, коммуникабельность, способность быстро и легко усваивать новый материал. Это далеко не все требования, которые предъявляет работодатель, поэтому главная задача молодого специалиста стремление к развитию этих качеств в себе.

Во-вторых, необходимо вести активный поиск работы, используя все источники информации.

Но, несмотря на проблемы, молодежь является самой трудоспособной частью экономически активного населения. Для молодежи характерна готовность на рискованные эксперименты, наивысший уровень физического здоровья и значительные запасы энергии, эмоциональная насыщенность их жизни в совокупности с борьбой за экономическую самостоятельность, преуспевание, социальное признание и самореализацию. Поэтому при должном внимании со стороны руководства и благожелательном наставничестве старших коллег неопытность молодых специалистов может уступить место профессиональной зрелости и сделать их конкурентоспособными [3].

На молодежный сектор рынка труда оказывает влияние ряд негативных тенденций: усиление несоответствия спроса и предложения рабочей силы как по профессионально-квалификационным, так и по другим качественным характеристикам; увеличение в структуре предложения рабочей силы доли лиц, не имеющих профессий; падение престижа рабочих профессий; слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке работающих. При этом страдает и экономика, не получающая необходимой для её успешного функционирования рабочей силы определенных профессий и уровня квалификации. Учитывая высокий уровень структурной безработицы, представляется необходимым расширять взаимодействие службы занятости с органами исполнительной власти и предпринимательским корпусом.

Развитие экономики, науки и информационных технологий предъявляет высокие требования к качеству рабочей силы. Это относится и к молодым рабочим, и к начинающим специалистам. На рынке труда они считаются наиболее уязвимой категорией, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики.

Государство должно занять самую активную позицию в деле обеспечения занятости молодежи – разработать комплекс мер по закреплению молодых рабочих кадров, особенно в труд недостаточных сегментах экономики. Главный инструмент такой политики – региональные программы по созданию рабочих мест для молодежи. При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер [4].

Литература

- 1. Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи условие повышения конкурентоспособности страны // Человек и труд. 2007. —
- 2. Крылова Н. Молодежь и безработица [электронный ресурс]. URL: http://www.businesspress.ru/
- 3. Курапова О. А. Проблемы социальной адаптации молодежи к современным условиям рынка труда [электронный ресурс]. URL: http://www.SCTavolsu.ru/
- 4. Разумов А., Новик Е. Повышение образовательного уровня населения и расширение занятости условия сокращения бедности // Человек и труд. 2007. № 9. С. 37-39.

Научный руководитель — A. Π . Γ ригорьева, старший преподаватель кафедры экономики Kуз ΓTY

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Уланова О. И.

Филиал Кузбасского государственного технического университета имени Т. Ф. Горбачева в г. Новокузнецке

Трудоустройство — это одна из насущных проблем выпускников ВУЗа. Она продиктована теми социально-экономическими преобразованиями, которые проводятся в стране. Решение данной проблемы возможно только посредством совместных усилий государства, местных властей, ВУЗов и работодателей.

Большое внимание вопросу трудоустройству уделяется со стороны руководства страны. Дмитрий Медведев еще в 2009 году, занимая пост президента РФ на заседании Государственного совета «О молодёжной политике в Российской Федерации» отмечал, что реализация инновационных проектов без участия молодежи невозможна.

Молодежь — особая, наиболее активная группа трудовых ресурсов. Помимо всего прочего молодежь обладает высокой социальной и трудовой мобильностью, а также способностью к частой смене трудовых функций. Молодые специалисты, в отличие от более опытных, чаще готовы к инновациям, однако обладают излишней эмоциональностью и неустойчивостью поведения. Отсутствие производственного стажа и опыта работы у молодых специалистов — главная причина их низкого профессионального статуса. Именно поэтому перспективная молодежь зачастую не выдерживает конкуренции со стороны более опытных сотрудников.

Молодежный рынок труда по определению характеризуется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Основную долю при этом составляют – незанятые выпускники ВУЗов, среднетехнических и среднеспециальных учебных заведений.

Совершенно очевидно, что молодежный рынок труда имеет свои специфические особенности. Среди них следует выделить неустойчивость спроса и предложения, которые обусловлены изменчивостью ориентации самой молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Также молодежному рынку труда присуща довольно низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодые специалисты подвергаются наибольшему риску потерять работу при финансовой нестабильности предприятия или не трудоустроиться вовсе. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей впервые на рынок труда, сокращаются. Спрос на молодежном рынке труда ограничен, что существенно снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений. В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. В настоящее время продолжается постоянный рост определенной группы молодежи, которая нигде не работает и не учиться. В-четвертых, следует отметить что молодежном рынке труда, как и на более возрастном, создается сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно ВУЗов, женщины составляют

значительную долю, при этом большинство работодателей отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Итак, основными проблемами молодежного рынка труда являются: отсутствие стажа и опыта работы требуемого работодателями, «осознанная» молодежная безработица, проблема дискриминации женщин, а также дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

По данным исследования Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии», проводимого ежегодно, было определено, что в 2012 году, ситуация с трудоустройством выпускников ВУзов и молодых специалистов в 2012 году изменилась в лучшую сторону в сравнении с 2011 годом. Однако при этом потребность в выпускниках у компаний-работодателей не выросла.

Спрос в выпускниках испытывают, в основном, компании, представляющие малый бизнес и государственную сферу, а не крупные организации. Именно поэтому перспективы трудоустройства выпускникам ВУЗов и молодым специалистам стоит связывать с небольшими компаниями и компаниями из государственного сектора. Лидирующие позиции при этом занимают сфера коммуникаций и продаж, технические специалисты, а так же рабочие профессии. Экономические, юридические специализации занимают средние места рейтинга востребованности. А на нижней ступени разместились представители гуманитарных и творческих профессий.

Чтобы быть готовым к трудностям молодежного рынка труда, каждому выпускнику следует для себя найти ответы на следующие вопросы: какие требования предъявляются к выпускникам? к чему им необходимо быть готовыми? При этом ни один работодатель не может дать точного ответа на данные вопросы. Все их общие рассуждения сводятся к тому, что востребованный выпускник — это тот, кто может и знает как работать по своей специальности. Следует отметить, что сами выпускники ВУЗов стали критичнее оценивать свои шансы на трудоустройство, меньше бояться предстоящих трудностей.

Опираясь на данную информацию об особенностях молодежного рунка труда, было решено узнать, что думают студенты Филиала КузГТУ в г. Новокузнецке о своем будущем трудоустройстве, задумываются ли они о своей востребованности как специалистов сферы управления. Для этого были опрошены 27 студентов первого и второго курсов обучающихся по направлению бакалавриата «Государственное и муниципальное управление.» Студентам было предложено ответить на 3 вопроса:

- 1) задумываются ли они о будущем трудоустройстве;
- 2) какие факторы влияют на успешное трудоустройство;
- 3) что в процессе поиска работы зависит от них самих.

В результате, получена следующая информация. На первый вопрос 72% респондентов ответили, что пока этот вопрос их не беспокоит, им учиться еще несколько лет.

На второй вопрос, по мнению большинства студентов (64%) влияют как связи родителей, так и компетенции, сформированные в процессе обучения в ВУЗе.

Третий вопрос заставил многих студентов задуматься. Они назвали достаточно много качеств, которые должны быть сформированы у них, что бы занимать желаемые должности. Наиболее частотными были такие качества как трудоспособность, коммуникабельность, мобильность, доброжелательность умение заинтересовать собеседника.[

Участие государства в трудоустройстве молодежи позволяет смягчить напряженность данного вопроса. Многие государственные компании выступают непосредственными работодателями для выпускников, ряд реальных программ в поддержку молодых специалистов осуществляется при содействии государства в целом и в большинстве субъектов.

К положительным моментам относится и постепенное увеличение согласованности во взглядах на ситуацию с трудоустройством выпускников между ВУЗами и работодателями, что, несомненно, может привести к улучшению взаимодействия между этими двумя ключевыми фигурами на рынке труда молодых специалистов.

Научный руководитель — О. В. Соколова, старший преподаватель кафедры управления и сервиса филиала КузГТУ в г. Новокузнецке

НОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ

Хасаншина Л. И., Зиннатуллина Г. Л. Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета

Проблема здоровья молодежи особо остро ощущается в наше время. Алкоголь, курение, наркомания — убивают личность в физическом и духовном плане. Здоровый образ жизни — должен стать в современном мире главной проблемой человечества, потому что здоровье человека является важнейшей ценностью жизни. И сегодня в обществе особую актуальность приобретает проблема формирования здорового образа жизни среди молодежи, так как именно от них зависит благополучие будущих поколений.

В условиях всеобщего кризиса духовности и нравственных ориентиров молодые люди не уверены, нужно ли им здоровье: жизнь представляется им без будущего, бессмысленной и бесперспективной. Большинство из них даже не задумывается, что здоровый человек нужен везде — в семье, в трудовом коллективе, а самое главное, перед ним открыты все возможные карьеры. У молодого поколения критическое состояние физического и духовного развития, необходимо формировать установку на здоровый образ жизни. Ведь быть здоровым стало престижно и модно.

Можно выделить такие причины, которые останавливают молодых людей на пути к здоровью.

Отсутствие личной заинтересованности. В этом возрасте многие еще и не задумываются о продолжении своего рода. Молодые готовы воспринимать все новое и непознанное, не задумываясь о последствиях. В их умы можно внедрить как положительный, так и отрицательный образ. Когда нет положительной альтернативы, то идеологический вакуум заполняется наркотиками, курением, алкоголизмом и другими вредными привычками. В качестве побудительных причин курения и употребления алкоголя студенты называют «облегчение общения», интерес в новых ощущениях, «замещение» потребностей в безопасности, признание себя другими.

Второй причиной можно назвать незаинтересованность самого общества. Многие спортивные школы, спортзалы закрываются из-за недостатка финансирования. Недостаточно пропаганды спорта, правильного питания, активного образа жизни. И главное примеры кумиров молодежи, если будет на кого равняться, возникнет интерес быть лучше.

Третьей причиной можно назвать страх выделяться из компании, быть не принятым за «своего», быть «белой вороной». Поэтому многие молодые люди приручаются к вредным привычкам за «компанию», оправдываясь, что смогут вернуться к нормальной жизни в любой момент.

К сожалению, мы редко задумываемся серьезно о состоянии своего здоровья в молодости. Хотя статистика показывает, что здоровье населения более чем на 50% зависит от образа жизни; по 15-20% занимают наследственные факторы и состояние окружающей среды и около 10-15% приходится на работу органов и учреждений здравоохранения [4]. Заинтересованность самого окружения, общества могут существенно повлиять на правильное развитие личности. Здоровый образ жизни обеспечивает всестороннее раскрытие творческих способностей, рациональное использование интеллектуальных и физических ресурсов каждого человека в интересах общества и всестороннего удовлетворения личных потребностей, основанных на высоконравственной морали.

Литература

- 1. Батрымбетова С. А. Здоровье и социально-гигиеническая характеристика современного студента // Гуманитарные методы исследования в медицине: состояние и преспективы. Саратов: СГМУ, 2007. С. 165-179.
- 2. Козина Г. Ю. Физкультурно-оздоровительная деятельность как социальный фактор формировния здоровья современной студенческой молодежи : автореф. дис. ...канд. социолог. наук. Пенза, 007
- 3. Лисицын Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение. М. : ГЭОТАР-Медиа, 2007. С. 300-303.
- 4. Гафиатуллина Н. Х. Специфика отношения учащихся молодежи России к здоровью в социокультурном контексте : автореф. дис. ...канд. социолог. наук. Ростов-н/Д. 2007

Научный руководитель — Д. А. Шатунов, старший преподаватель кафедры физической культуры Елабужского института (филиала) КФУ

ПРОБЛЕМЫ ВОСПИТАНИЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ И ПАТРИОТИЗМА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Цыганкова А. Д., Языкова О. В. Липецкий государственный педагогический университет

За последние десятилетия нравственное состояние молодежи очень изменилось. Любовь к Родине, гордость за страну, знание ее культуры и традиций все это перестало быть важным в настоящее время. Проблема воспитания гражданственности и патриотизма среди молодежи стала, весьма актуальной. Молодые люди перестали быть заинтересованными в великой истории, общественной и политической жизни своей страны, но, вместе с тем, подражают культуре и традициям других государств. «Патриотизм – это не значит только одна любовь к своей родине. Это гораздо больше... Это – сознание своей неотъемлемости от родины и неотъемлемое переживание вместе с ней ее счастливых и ее несчастных дней» – так раскрывает понятие патриотизма Л. Н. Толстой. О проблеме нравственного воспитания, а именно о проблеме гражданственности и патриотизма в молодежной среде пойдет речь в нашей работе.

В современном мире необходимыми элементами жизненной позиции формирования личности являются гражданственность и патриотизм. Эти неотъемлемые духовные ценности необходимо воспитывать в молодых людях, так как этот слой населения является будущим страны, народа, именно на них возложена огромная надежда и вера в развитие и совершенствование Родины.

Гражданственность обычно трактуют в трех аспектах:

во-первых, как форму идентичности человека, выражающуюся в установлении его связи с конкретным обществом и государством на основе понятия и усвоения общих ценностей, смыслов и норм поведения и взаимной ответственности;

во-вторых, как политическую позицию личности, реализующуюся в ее готовности и способности к участию в решении общественных и государственных проблем;

в-третьих, качественное состояние общества и личности, достигнутое в ходе развития, базирующееся на принципах рационализма и свободного обмена результатами своей деятельности [1].

Каждый из нас в понятие «патриот» вкладывает что-то свое. Для одного это любовь к своей Родине, для другого это особое отношение к государству, для третьего это гордость за историю, культуру своей страны. Признание себя

патриотом не означает разделение всех сторон жизни государства и общества, в котором живешь. Патриотизм должен идти изнутри человека, на подсознательном уровне, к этому чувству человек должен прийти сам без принуждения.

В настоящее время главными функциями патриотизма являются: «сохранения, сбережения и собирания Российской государственности; воспроизводства патриотически-выраженных социальных отношений; обеспечения комфортности жизнедеятельности человека в данной социокультурной среде; защиты государственных и национальных интересов России, ее целостности; идентификации личности в социокультурной среде собственной малой Родины и соотнесения себя в пространство большой Родины; мобилизации ресурсов личности, конкретного коллектива, общества, государства в обеспечении социальной, политической и экономической стабильности; гражданского и патриотического смыслообразования в жизненной позиции и стратегии личности; толерантности в процессе консолидации российского общества» [2].

Исходя из значения понятий «гражданственность» и «патриотизм» следует отметить на их схожесть, так как оба характеризуют форму связи личности, государства и общества. Без этих составляющих невозможно представить современную жизнь.

К сожалению, для современной молодежи «патриотизм» не является главным составляющим. Этому причина воспитание и отношение молодых людей к данной проблеме. В XX веке вся молодежь поднималась на духе своих предков, это был сложный период в нашей истории, именно патриотизм и вера в себя, долг перед Родиной стали одними из самых главных причин победы в Великой Отечественной войне в 1945 году.

Именно на истории своих предков должна воспитываться молодежь, именно родители должны с самого детства закладывать в ребенка эти качества, именно осознание важности этой проблемы молодежью должны формировать гражданственность и патриотизм в каждом из нас.

Чтобы рационально оценить отношение людей к Родине мы провели социологический опрос, у нынешней молодежи. Мы решили проанкетировать студентов 1 курса, которые еще некоторое время назад учились в школах. Результаты оказались следующими.

На вопросы «Считаете ли вы себя патриотом» и «Являются ли патриотизм и гражданственность важными духовными ценностями в наше время» большинство опрошенных (84,2%) дали положительные ответы. Молодежь признает важность патриотизма в современном мире. Также внушительный процент анкетируемых утвердили, что являются патриотами.

Напомним, что «Патриот – любитель отечества, ревнитель о благе его, отчизнолюб, отечественник или отчизник. Патриотизм – любовь к отчизне» [3].

Наш третий вопрос анкеты предполагал выяснение отношения к своей Родине. С уважением и любовью относятся только 15,9 % опрошенных, положительное отношение испытывают 57,9 %. Однако, заявляли, что являются патриотами (84,2 %) молодых людей. Отсюда можно сделать вывод, что молодежь имеет ошибочное представление о понятии патриота. Немалое количество студентов (26,3 %) имеют нейтральное отношение к Родине. Это еще раз под-

тверждает, что проблема воспитания патриотизма является актуальной на сегодняшние дни.

Четвертым вопросом анкеты мы ставили целью выяснение интереса к истории страны, в которой мы живем. Более половины опрошенных (52,6 %) заявили, что редко интересуются былыми событиями своей страны. Несмотря на это 47 % проявляют интерес. Что же этому способствует? Безусловно, школа и вуз играют одну из важнейших ролей в воспитании патриотизма и гражданственности. Нельзя оставить без внимания такой социальный институт, как семья – именно здесь самые близкие люди, которые являются авторитетами для молодых людей, помогут привить интерес к Родине.

В своем пятом вопросе мы решили узнать у студентов, какое окружение и какие социальные институты способны сформировать и воспитать чувства патриотизма и гражданственности у молодых людей. Без сомнения, семья оказалась наиболее влиятельным институтом (32 %). Молодежь уверена, что близкие люди дадут более достоверные и истинные знания, чем школа и вуз (20 %). К сожалению, современные молодые люди считают, что государство воспитать чувства патриотизма и гражданственности не способно. Из этого можно сделать вывод, что молодежная политика государства не удовлетворяет интересы самих молодых людей. Для этого нужно модернизировать политику молодежи на должный уровень. Сделать ее не только интересной для данного слоя населения, но и создать все условия для комфортной жизни.

Сейчас действуют немалое количество проектов: «Российская молодежная информационная сеть» (цель: информирование молодых жителей страны о возможностях организации своей жизни в обществе, продвижение образа успешного россиянина), «Новый взгляд» (цель: пропаганда ценностей российского общества и формирование «моды на успех»), «Молодежь в действии» (цель: вовлечение молодежи в многообразную социальную практику и деятельность институтов гражданского общества), "Всероссийский стройотряд" (цель: развитие форм самоорганизации молодежи в экономической деятельности), "Завтра начинается сегодня"(цель: предоставить возможность молодым людям проявить свою активность в общественной жизни и освоить навыки самоорганизации), "Успех в твоих руках" (цель: выявление и продвижение талантливой молодежи и продуктов ее инновационной деятельности), "Доброволец России" (цель: развитие в обществе толерантного отношения и готовности молодежи помочь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации), "Шаг навстречу"(цель: оказание помощи в интеграции в общество молодым людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации), "Вместе" (цель: включение молодежи с ограниченными возможностями в единое социально-экономическое пространство, общественно-политическую и культурную жизнь)» и другие [4].

Безусловно, эти проекты помогают продвигать молодежь, но недостаточно на сегодняшний день.

В заключение хотелось бы сказать, что в первую очередь сама молодежь может решить проблему воспитания гражданственности и патриотизма. Для решения данной проблемы молодым людям необходимо активно принимать участие в жизни своей страны. Безусловно, в этом их направят семья, учебное

заведение, государство. Они помогут определить важную роль гражданственности и патриотизма в современной жизни молодежи.

Литература

- 1. Морозова Т. И. Проблема формирования гражданственности и патриотизма у современной молодежи // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2010. № 14. С. 95-99.
- 2. Вырщиков А. Н. Патриотическое воспитание молодежи в современном российском обществе: моногр. / А. Н. Вырщиков, М. Б. Кусмарцев. Волгоград: НП ИПД «Авторское перо», 2006. С. 46-47.
- 3. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 3. М., 1955. С. 23
 - 4.URL: http://www.detirossii.ru/12643.php (дата обращения 21.11.2013 г.).

Научный руководитель — И. В. Бурмыкина, д.с.н., зав. кафедрой управления и социально-гуманитарных технологий ЛГПУ

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ Г. КЕМЕРОВО

Шиканова К. А.

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева

Кемеровская область – регион с высоким уровнем индустриального развития, что определяет значительные масштабы и многообразие антропогенного воздействия на окружающую природную среду. Город Кемерово – крупный промышленный центр Кузбасса, узел шоссейных и железнодорожных линий. В связи с остротой проблемы воздействия на окружающую среду, повышения экологической безопасности сформировалась потребность как в подготовке специалистов в экологической области, так и в подготовке экологически грамотных специалистов различного профиля, формировании экологического мировоззрения и мышления у будущих специалистов. Современному специалисту необходимо знание и понимание своих возможностей воздействия на природу, определение целей этого воздействия, оценка вариантов предполагаемой деятельности, но, самое главное, ощущение себя частью живой природы.

В КузГТУ ведется активная исследовательская работа по разработке технологий в области защиты окружающей среды и решению экологических проблем.

Важную роль играют инициативы студентов, силами которых в марте 2013 г. был создан экологический студенческий отряд под названием «КемЭколОС» – «Кемеровский Экологический отряд студентов».

Цель деятельности отряда — улучшить экологическое состояние города Кемерово и Кемеровской области.

Улучшение экологической ситуации в городе и в регионе возможно через систему экологического образования, формирование экологического мировоззрения и экологического мышления у молодежи города.

Основными задачами экологического отряда являются:

- 1. Заинтересовать и привлечь студенческую молодежь к улучшению экологического состояния в Кемеровской области и г. Кемерово.
- 2. Научить студенческую молодежь разрабатывать мероприятия по снижению антропогенного воздействия на окружающую среду в пределах населенного пункта, предприятия, района, области, региона.
- 3. Познакомить с аналитическими методами экологических исследований, научить применять их в своих научных проектах.
- 4. Познакомить с передовыми технологиями очистки сточных вод, выбросов в атмосферу, утилизации промышленных и бытовых отходов.
- 5. Привлечь к участию в разработке экозащитных технологий, экологических акциях, творческих мероприятиях (конкурсах, олимпиадах).
- 6. Способствовать расширению научных интересов студентов, стимулировать постоянное повышение уровня знаний в экологической и профессиональной области.

Бойцы отряда «КемЭколОС» принимают участие во всевозможных экологических акциях.

Дебютной акцией для отряда стало мероприятие по сбору макулатуры, в котором приняло участие более 30 человек. Было собрано около 1 тонны макулатуры. Собранную макулатуру бойцы отряда переработали в теплоизоляционный материал на базе ОАО «Кузбасский технопарк».

Студенты приняли участие и вошли в число победителей Международного молодежного экологического форума-2013 «Общественное участие и устойчивое развитие». Также принимали участие в высадке саженцев на аллее «Молодежная».

В мае разработан и действует сайт отряда. Мы приняли участие в областном конкурсе сайтов и веб-страниц природоохранной проблематики и вошли в число призеров, заняв 3 место.

В сентябре «КемЭколОС» принял участие в очистке пляжной зоны на реке Томь от мусора.

Сегодня студенты КузГТУ под руководством опытных преподавателей кафедры химической технологии твердого топлива участвуют в научных исследованиях, в разработке экологических проектов, экозащитных технологий.

Направления исследований и разработок:

- Разработка биологического метода очистки сточных вод химических производств;
- Разработка биотехнологии производства органических удобрений из углеродсодержащих техногенных отходов;

- Разработка технологии переработки техногенных углеродсодержащих отходов и некондиционных продуктов переработки угля с получением твердого формованного топлива;
- Переработка и утилизация твердых цинксодержащих отходов с получением пигментов цинковых белил;
- Производство энергии путем комплексной переработки отходов деревообрабатывающих и сельскохозяйственных предприятий;
- Разработка технологии переработки отходов биологических очистных сооружений с получением жидких, твердых и газообразных энергоносителей;
- Повышение экологической безопасности установок антинакипной водоподготовки для систем теплоснабжения;
 - Переработка макулатуры в теплоизоляционный материал;
 - Оценка экологического состояния почв г. Кемерово;
- Оценка экологической безопасности городской среды и разработка мероприятий по снижению негативного воздействия городской среды на здоровье жителей (на примере г. Кемерово).

Результаты исследований студенты представляют на конференциях, форумах, конкурсах проектов.

3 студента специальности «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов» в 2013 г. вошли в число победителей программы «У.М.Н.И.К.», получив тем самым гранты на разработку своих технологических проектов, связанных с переработкой отходов и производством полезных продуктов.

С целью внедрения результатов научных разработок мы сотрудничаем с Администрацией города и Администрацией области, Кузбасским технопарком, промышленными предприятиями и компаниями (ОАО «Кокс», СУЭК, ОАО «Кемвод», СДС КОАО «Азот»).

Студенты активно участвуют в олимпиадах по экологии, повышают уровень экологических знаний.

Так, в 2013 г. студенты выиграли 10 медалей Международной студенческой олимпиады по дисциплине «Экология», при этом в отборочном туре приняли участие 62 студента.

В перспективе планируется расширение сферы деятельности отряда, организация экологических акций и участие во всех акциях, проводимых в городе, привлечение новых участников в отряд, привлечение инвесторов.

В дальнейшем предполагается создание в городе молодежной экологической организации, умеющей решать экологические проблемы, как на научном уровне, так и на практике.

Также планируется:

- создание информационных баз данных по различным направлениям экологической деятельности,
- участие в преобразовании и благоустройстве города и прилегающих к нему территорий,
- дальнейшее участие в выполнении научных исследований экологического направления и внедрении их результатов,

- внесение инициатив по улучшению экологической ситуации в регионе и в местные, региональные и федеральные органы управления,
 - участие в общественном экологическом контроле,
- проведение лекций и семинаров по экологической безопасности в учебных заведениях, на предприятиях, в организациях, среди населения.

Важно участие студентов не только в экологических акциях и конкурсах, но и в разработке инновационных технологий защиты окружающей среды, участие в грантовых программах финансирования исследований, применение знаний, полученных в процессе обучения в вузе, в практической деятельности, расширение научных интересов студентов, постоянное повышение уровня знаний в экологической и профессиональной области. Только в этом случае возможно формирование у молодежи экологического мировоззрения, основанного на собственном опыте и теоретических знаниях.

Научный руководитель – А. Ю. Игнатова, к.б.н., доцент кафедры химической технологии твердого топлива КузГТУ

Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития системы государственного и муниципального управления: взгляд молодежи»
Кемерово, 6 декабря 2013 г.
Материалы конференции отпечатаны в авторской редакции
КузГТУ 650000, Кемерово, ул. Весенняя, 28