# Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева»

Институт экономики и управления

Кафедра «Государственного и муниципального управления»



300-летие Кузбасса 70-летие Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева 20-летие кафедры государственного и муниципального управления

## «УЧИМ УПРАВЛЯТЬ И УЧИМСЯ УПРАВЛЯТЬ»

шестой сборник научных статей по материалам всероссийской с международным участием научно-практической конференции школьников, студентов и преподавателей «Учим управлять и учимся управлять»

УДК 338.24:005 ББК 65.291.21

Рекомендовано к печати Учёным советом Института Экономики и управления ФБОУ ВО КузГТУ

#### Рецензенты:

**С.А.** Дочкин – доктор педагогических наук, доцент, зав. экспертно-аналитического отдела института ДПО ФБОУ ВО КузГТУ.

**А.А. Мить** – кандидат исторических наук, доцент, главный консультант комитета по государственному устройству, местному самоуправлению и правоохранительной деятельности Законодательного Собраниия Кемеровской области - Кузбасса

#### Составители и научные редакторы:

- **Н.А.** Заруба, д. социолог. н., к. пед. н., профессор, Заслуженный учитель РФ, заведующая кафедрой государственного и муниципального управления ИЭУ ФБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева»;
- **К.В. Востриков**, к. полит. н., доцент кафедры государственного и муниципального управления ИЭУ ФБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачёва».

**Учим управлять и учимся управлять** [Текст]: Шестой сб. науч. ст. / Кузбас. гос. технический ун-том. Т. Ф. Горбачева; сост. и науч. ред. Н.А. Заруба, К.В. Востриков. – Кемерово: Кемерово. гос. тех. ун-т. им. Т. Ф. Горбачева, 2020. – 229 с.

Сборник научных статей «Учим управлять и учимся управлять» отражает результаты исследований по проблемам теории и практики управления в сфере государственного и муниципального уровня, составленный по материалам Шестой всероссийской с международным участием научно-практической конференции «Учим управлять и учимся управлять» школьников, студентов и преподавателей (22 ноября 2019г.). Современные проблемы существующей практики государственного и муниципального управления, включая проблемы подготовки специалистов в вузе, привлекают внимание студентов и преподавателей, что ежегодно подтверждается возрастающим количеством её участников. В разделе «Учим управлять» представлены публикации преподавателей и магистрантов, а в разделе «Учимся управлять» - работы бакалавров, обучающихся по направлению «государственное и муниципальное управление», студентов других направлений обучения различных вузов и учащихся общеобразовательных учреждений.

Сборник адресован научным и практическим работникам сферы государственного и муниципального управления, аспирантам, студентам (магистрантам и бакалаврам), а также всем интересующимся вопросами управления сферой государственного и муниципального управления.

УДК: 338.24:005 ББК 65.291.21

ISBN 978-5-00137-129-8

#### Предисловие

практике совершенствования и равития управления современными объектами различных общественных институтов ключевыми являются вопросы теории управления на государственном и муниципальном уровнях, а также формирование у студентов готовности к будущей профессиональной области деятельности управления, выражающейся в оовладении ключевыми компетенциями ДЛЯ этого. Различные аспекты овладения компетенциями студентов вуза, вопросы адаптации школьников, студентов, молодых специалистов к будущей профессиональной деятельности обсуждаются на ежегодной всероссийской конференции «Учим управлять и учим с международным участием управлять», которая проводится в Кузбасском государственном техническом университете Т.Ф. Горбачева кафедрой государственного муниципального управления уже много лет. Коллеги Казахстана, Белоруссии, Азербайджана являются многолетними её участникми и оказывают, несомненно, положительное влияние на характер и содержание конференции. Проблемы совершенствования подготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления в вузе занимают центральное место в статьях преподавателей, практических работников управления, как в России, так и за рубежом.

В настоящее время нарождающаяся новая модель организации местного самоуправления выступает в виде системы взаимоотношений в первую очередь между органами государственной власти и органами местного самоуправления, а также и между властью и населением, что повлияло на характер многих публикаций.

Становление местного самоуправления в современной России в новых условиях является противоречивым и сложным процессом, который требует учета многих социальных, политических, экономических условий, степени готовности общественного сознания, темпов изменения менталитета российских граждан безусловно, И, нового содержания подготовки специалистов. В целях обобщения итогов данной конференции, представления результатов поиска решений по проблемам формирования принципов, технологий управления методов И государственном обмена И муниципальном уровнях В рамках исследовательским опытом реализовалась идея регулярного сборника научных статей, посвященных данной проблематике.

В этой связи особенно актуально для многих авторов важно было определить степень участия государства в этом процессе, а также место и роль государственного и муниципального управления, использования государственного регулирования для создания политических и социально-экономических механизмов, нацеленных на внедрение в реформируемую экономику фундаментальных рыночных сил, способствующих социально-

экономическому развитию регионов и России в целом.

Выпуск шестого сборника «Учим управлять и учим управлять» представляет собой результат научно-исследовательской деятельности преподавателей учреждений высшего профессионального образования, аспирантов, студентов, школьников, интересующихся вопросами управления.

Данный сборник логично структурирован и представлен двумя разделами: «Учим управлять» и «Учимся управлять».

Первый раздел решает круг принципиально новых и не всегда предсказуемых проблем и задач, возникающих при реформировании экономики России, которые сформулированы в теоретическом обобщении реформирования. накопленного опыта Теоретическое управления происходящих структурных преобразований экономики региона на фоне развития рыночных процессов и механизмов регулирования должно осуществляться основе научного направления, на занимающегося проблемами управления развитием экономики муниципальных образований

В этих условиях особое значение приобретает анализ эндогенных реакций экономики и социальной сферы преобразований, а также степень их управляемости при использовании тех или иных способов государственного и муниципального регулирования.

Кроме того, следует отметить практическую направленность первого раздела, предлагающего апробированные и внедренные формы управления на государственном и муниципальном уровне.

Во втором разделе студентам и школьникам предоставлена возможность высказывания своей точки зрения по обозначенным проблемам данного сборника.

Сборник научных статей, подготовленный авторским коллективом кафедры государственного и муниципального управления, посвящен сложнейшим проблемам управления на государственном и муниципальном уровнях, а также важным обилейным датам: 300-летию Кузбасса, 70-летию КузГТУ и 20-летию кафедры ГиМУ. Его важность заключается в рассмотрении методологических и теоретических аспектов исследования проблем государственного и муниципального управления, механизмов управления социально-экономическим развитием регионов, которые в силу не полной своей проработанности представляют интерес как для исследователей, так и обучающихся студентов, специалистов-практиков.

С уважением, составители и научные редакторы Н.А. Заруба, К.В. Востриков

### РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ «УЧИМ УПРАВЛЯТЬ»

УДК: 377

Подготовка специалистов для инновационного сектора экономики: интегративный подход в управлении.

( на примере Кузбасского государственного технического университета им. Т.Ф. Горбачёва ).

#### Заруба Наталья Андреевна

д. социолог. н., канд. пед. н, профессор, зав. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, РФ). znak42@mail.ru

Аннотация. На рубеже третьего тысячелетия человечество вступило в эпоху бурных перемен, когда все сферы жизнедеятельности человека радикально меняются. В мире произошла научно-техническая и информационная революции, в значительной мере изменившие условия и характер социально-экономического развития общества. В ведущих странах мира складывается постиндустриальная «новая экономика», в которой главным производственным ресурсом выступают знания и человеческий капитал. Это предполагает актуализацию научного поиска подготовки специалистов для инновационного сектора, развивающейся в новых условиях, горнодобывающей отрасли, и в качестве возможной концепции для этого предлагается интегративный подход.

**Ключевые слова:** интегративный подход, инновационный сектор, междисциплинарной и межотраслевой кооперации, научное, образовательное, производственное и инновационное пространство, учебно - производственная система, компетенции.

Основным условием экономического развития ведущих государств мира стал рост конкурентоспособности и обеспечение лидирующих позиций национальной промышленности на международных рынках. глобальный характер предложения товаров и услуг смещает основные инструменты завоевания рынков в плоскость динамичной технологической конкуренции на основе инноваций. Это было зафиксировано в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» (распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р). В ней было важнейших проблем отмечено, качестве ЧТО конкурентоспособности национальной экономики следует страны её способность быть конкурентоспособной конкурентоспособным должен быть человек, город, отрасль производства и вся страна. В соответствии с этим документом на период до 2020 года правительством была поставлена задача достижения цели долгосрочного

развития страны, что заключается в необходимости обеспечения высокого уровня жизни и благосостояния населения, в закреплении геополитической роли страны как лидера, определяющего мировую политическую повестку дня. В целом, было определено, что ключевой проблемой её решения является низкий спрос на инновации в российской экономике, сохраняются трудности по достижению необходимого для этого качества образования на всех уровнях: общее, начальное и среднее профессиональное высшее и послевузовское.

В этом важном документе также было отмечено, что кроме качества образования существенную роль для инновационного развития российского обшества жизненные установки человека играют мобильность, образование в течение всей инновационного поведения: жизни, инновационное мышление и творчество и другие, жизненно важные для инновационного развития специалиста свойства личности. Например, мнению исследователей, активность ПО ряда инновационная отечественных выпускников системы высшего образования менее развита в сравнении со странами с высоким уровнем его развития. Следует отметить, что целенаправленная работа по формированию компетенций в исследований и разработок, а также мотивации специалиста инновациям в российской системе образования начата только в последние В Стратегии также отмечается, ЧТО важным моментом государственных программ РФ «Развитие науки и технологий» и «Развитие является необходимость образования» создание единого научнообразовательного пространства, развитие междисциплинарной межотраслевой кооперации. В нём определено, что важным аспектом развития национальной инновационной системы должна стать координация региональной инновационной федеральной политики, повышение эффективности действующих инструментов поддержки инновационного развития на уровне регионов, а также формирование новых. Для повышения координации инновационного развития регионов предполагается активное использование потенциала стратегий развития федеральных округов.

Правительством Российской Федерации в новых экономических условиях в качестве основной задачи ставится создание условий и активизация факторов, обеспечивающих конкурентоспособность национальной экономики и её переход к устойчивому росту. Для этого требуется не обеспечение только высоких темпов экономического роста, качественное изменение важных для этого факторов, влияющих постепенную трансформацию структуры экономики в целом, создание инновационной экономики. В качестве такого фактора предлагается рассматривать подготовку специалистов для инновационного сектора горнодобывающей отрасли на основе интегративного подхода.

Научный поиск решения проблемы подготовки специалистов для инновационного сектора горнодобывающей отрасли на основе

интегративного подхода позволяет отмечать, что основой конкурентоспособности горнодобывающей отрасли в новых условиях, безусловно, должны быть новые знания. Так как это подтверждено многочисленными данными, в соответствии с которыми на долю новых знаний, воплощенных в технологиях, кадрах, организации производства в развитых странах приходится от 80 до 95% прироста валового внутреннего продукта. Знания, то есть уровень развития человеческого капитала, а не природные ресурсы становятся основным источником экономического развития и богатства нации, что в условиях горнодобывающего региона, Кузбасса, становится новым вектором его развития.

Это подтверждает актуальность разработки «Концепции интегративной подготовки специалистов, владеющих компетентностью в сфере инноваций образования инновационной высшего для экономики горнодобывающего региона». основу разрабатываемой концепции положено интегративное взаимодействие компонентов научного, образовательного, производственного и инновационного пространств, а так же регионального, федерального и международного уровней развития экономики с целью подготовки специалиста, например, горного инженера, обладающего компетентностью в сфере инноваций [1-3 и др.].

На основе введённого принципа многоуровневого и интегрированного построения системы подготовки специалиста в сфере профессионального образования для инновационной экономики предложен подход к проектированию региональной системы подготовки специалиста на основе интеграции взаимосвязанных процессов и выделения этапов жизненного цикла процесса подготовки.

Основной идеей обозначена необходимость создания концепции подготовки специалистов для инновационной экономики как интегральной характеристики процесса, результата, образования, профессионального предусматривающей регулирование процесса на основании интеграции его основных компонентов, а также факторов, оказывающих влияние конечный результат, на которым рассматривается инновационная компетентность специалиста.

Концепция ориентирована на подготовку специалиста для инновационной экономики, в частности угольной отрасли, и основывается на идее интеграции ряда оснований (признаков):

- во-первых, организационного - интеграция систем подготовки специалиста для инновационной экономики с целью формирования их инновационной компетентности следующих уровней профессионального образования: общее, начальное, специальное, высшее, послевузовское и дополнительное;

- *во-вторых*, *функционального* - интеграция основных и дополнительных процессов формирования инновационной компетентности специалиста в системе профессионального образования[2 и др.].

Интеграция функций управления процессом формирования инновационной компетентности специалиста в тех или иных процессах образования (обучения, воспитания и развития) и др. является, на наш взгляд, тем механизмом, который, может существенно влиять на подготовку специалистов, компетентных в сфере инноваций. Их реализация на основе интеграционных процессов находит своё отражение в следующих компонентах:

- в *организационных процедурах* (введения государственных образовательных стандартов, аккредитации и лицензирования образовательных учреждений, итоговой аттестации выпускников, аттестации педагогических кадров, экспертизы проектов и программ и др.);
- в содержательном плане интеграция содержания образования различных уровней профессионального образования, входящих в интегрированную систему подготовки специалистов для инновационной экономики; требований стандарта образования, работодателей, рынка труда и экономики, достижений современной науки и практики (отечественной и мировой);
- в параметрическом аспекте это оценочно критериальная модель подготовки специалиста для инновационной экономики, которая включает компоненты: во-первых, критериальную систему оценки качества подготовки специалиста для инновационной экономики в условиях интегративной системы профессионального образования, ориентированной на формирование специалиста, компетентного в сфере инноваций. Вовторых, оценку эффективности реализации образовательных программ и качества подготовки будущих специалистов угольной отрасли в условиях интегрированной системы профессионального образования[2 и др.].

Идея концепции интегративной подготовки специалиста для представляет собой системное интеграционное инновационной экономики взаимодействие её компонентов. Признаком такого взаимодействия объединение организационного, является функционального, содержательного и параметрического оснований – это, во-первых. И, вовлияние этого объединения на процесс подготовки специалиста вторых, (рис.1). В связи с тем, что система профессионального образования пересекается с производственной системой, а также является одним из системообразующих факторов, обеспечивающих адекватное и оперативное реагирование сферы образования на требования рынка труда, сохранение и развитие потенциала инновационной экономики, при разработке концепции мы рассматриваем эти системы как единый объект. Подготовка инженерных

кадров, особенно в условиях усиления внимания государства к развитию приоритетных направлений науки, техники и технологий и динамичного роста сектора наукоёмких производств, должны быть неразрывно связаны с производственной деятельностью. Следовательно, осуществляемого нами исследования целесообразно употреблять термин «учебно - производственная система», разработанный в науке и широко применяемый на практике [2 и др.]. Под «учебно-производственной системой» подготовки инженерных кадров, ориентированных инновационную экономику, следует понимать совокупность структур, сопряжённость образовательных программ различного уровня, а также подготовки инженерных кадров в соответствии с направленность потребностями инновационного сектора экономики».

Учебно-производственная система, как и другие социальные системы, созданные человеком, имеет заданную ей цель функционирования. Для учебно-производственной системы высшего профессионального образования, (рис. 1.) как одного элементов социального института, ИЗ направленность является весьма важной, определяющей не архитектонику и принципы функционирования самой системы, но и её взаимосвязь с другими социальными институтами И, существенно, ту роль, которую она выполняет в общественном развитии.

современном этапе, прежде всего, ЭТО роль реализации государственной стратегии инновационного развития РΦ, в которой образование провозглашено идеологии носителем инновационного обновления, создателем необходимых условий ДЛЯ инновационных развитой среды «генерации знаний», аккумулирующей интеллектуальный и творческий потенциал общества.

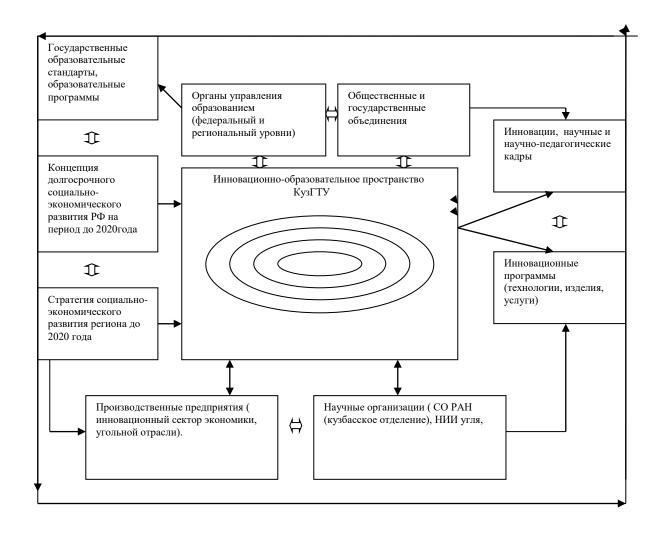


Рис.1 Модель учебно-производственной системы подготовки инженеров для инновационной экономики в условиях технического университета (КузГТУ).

Выполнение этой миссии системой профессионального образования более результативно возможно при условии построения и развития *учебно* – подготовки производственной системы инженерных кадров, ориентированной инновационную экономику. Инновационноориентированное профессиональное образование горных инженеров в соответствии с данной концепцией должно быть сопряжено с концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ и стратегиями базироваться социально-экономического развития eë регионов; научной, образовательной И производственной интеграции Профессиональная подготовка горных инновационного свойства. инженеров, основанная на образовательных программах инновационного различных уровней, должна осуществляться на базе традиционных вузовских подразделений (кафедр, факультетов) и новых типов структур.

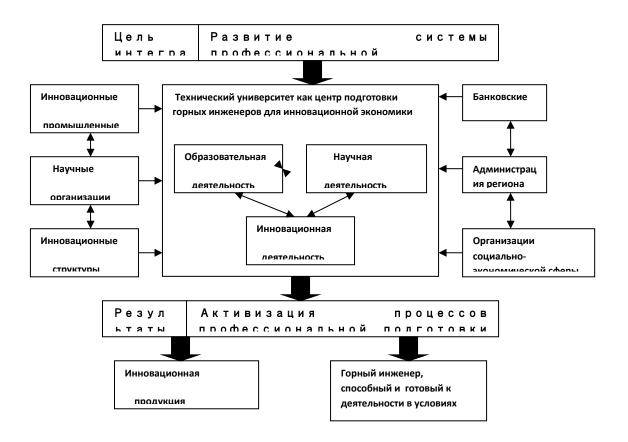


Рис. 2 Модель интеграции технического университета с производством с целью подготовки специалистов для инновационной экономики

научно-образовательных центров, базовых Например, кафедр, инновационно-технологических центров, центров трансфера технологий, центров трансфера инноваций, научных и исследовательских лабораторий, бизнес-инкубаторов, структур производственных предприятий инновационного сектора экономики и др., в целом образуя инновационно – образовательное пространство университета (рис. 2). Для оценки уровня производственной соответствия учебно системы высшего профессионального образования задачам развития национальной инновационной системы необходимо осуществить анализ её основных элементов. В науке предложены различные варианты оценки, думается, что многие из них эффективны. [1-4 и др.]. Например, таким феноменом отечественного высшего образования последнего десятилетия является корпоративный университет, в его основе - инновационное многомерное взаимодействие субъектов образования, науки и производства единой отраслевой направленности. Опираясь на научные позиции исследователей в этом вопросе, предлагается несколько иной взгляд для решения проблемы подготовки горных инженеров к профессиональной деятельности Думается, что просто «взаимодействия» не инновационных условиях. достаточно, более важным кажется «интеграция» как способ решения

исследуемой проблемы. Такой аспект современного мира как взаимосвязь и взаимозависимость в современных условиях усиливающейся глобализации становится важнейшей особенностью, а интеграция превращается в ведущую закономерность, в одну из основных тенденций развития.

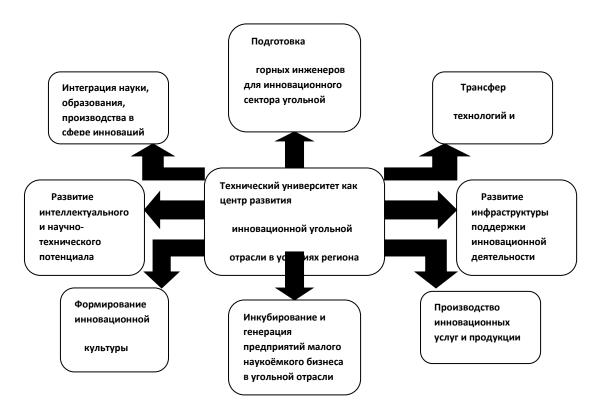


Рис. 3. Роль технического университета в формировании региональной инновационной угольной отрасли.

Мы рассматриваем «интеграцию» как сторону развития, связанную с объединением в условиях некогда разрозненных частей. Это позволяет трактовать принцип «интеграции образования, науки и производства», как важнейший принцип и источник развития, в решении проблемы подготовки специалистов для инновационного сектора угольной отрасли в Кузбассе. Он заключается в организации связи его составляющих элементов, причём определяя опережающую роль в этой интеграции науке, подчёркиваем определяющую роль в этом - содержанию и технологиям обучения в системе высшего профессионального образования, а производство задаёт ту составляющую, которая определяет модель инновационного специалиста.

Таким образом, *технические университеты*, осуществляющие подготовку горных инженеров для инновационной экономики, могут рассматриваться как центры научного и инновационного развития экономики угольных, горнодобывающих, регионов и как основа развития национальной инновационной угольной системы. *Интеграция* технических университетов с макроэкономической средой приводит к изменению стратегии их развития с преимущественно образовательной деятельности на научную и

инновационную деятельность, что, в свою очередь, влияет на инновационное развитие регионов и страны в целом.

#### Список источников:

- 1. N.A. Zaruba, N.N. Egorova. Leah governance as a condittion for the creation of intellectual coal industry/ В сборнике: Coal in the 21st Century: Mining, Processing and Safety 2016. Coal in the 21st Century: Mining, Processing and Safety, 39 (2016) С. 39-44..
- 2. Zaruba N., Fraltsova T., Snegireva T. Training of engineerihg personnel for the innovative coal industry: problems and ways of solution: E3S Web of Conferences The Second International Innovative Mining Symposium. 2017. C. 04028.
- 3. N.A. Zaruba, N. N. Egorova, P. D. Kosinskij. The analysis of strategies for the mining regions' development in Russia as a condition of effective management of economy. E3S Web of Conferences. The 1st International Innovative Mining Symposium, 15, 04003 (2017)
- 4. Zaruba N., Подготовка профессионально компетентных кадров для сферы культуры в условиях транзитивного общества. Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 26. С. 228-232. S.M. Puffer, D. McCarthy, O.S. Vikhansky, A. Naumov, Org. Dynamics. **34**, 3 (2007)
- 5. Заруба Н.А. О повышении роли вуза в социальном самоопределении студентов.// Профессиональное образование в России и за рубежом. 2016. № 3 (23). С. 30-35.
- 6. Заруба Н.А., Егорова Н.Н. Инновационный подход к подготовке специалиста в вузе в условиях реформирования местного самоуправления. Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2015. № 2 (7). С. 115-120.

УДК 316.6.

### Вольфсон Эдуард Николаевич,

к. филос. н, доцент, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru

#### Социальные факторы устойчивого развития общества

**Аннотация.** В статье рассмотрены методологические аспекты концепции устойчивого развития общества. Подчеркивается комплексный характер решения проблем устойчивого развития, влияние на него человеческого фактора

**Ключевые слова:** Развитие, устойчивое развитие, конфликты, диалектика единичного и общего

Концепция устойчивого развития носит комплексный характер, стержневой ее направленностью является ее социальная ориентированность. Это выражается в сохранение культуры в фундаментальном значении этого термина (возделывание), что равнозначно относится как к материальной, так и социальной, и духовной составляющей культуры. На наш взгляд, фактором устойчивого развития социума доминирующим социально-психологические аспекты, прежде всего глобальные конфликты – войны, которые прерывали ход устойчивого развития. Накопленный на сегодняшний день, ядерный потенциал грозит вообще прекратить всякое развитие, по крайней мере, человечества. Вот почему именно в глобальном масштабе желательно более активно использовать наработанную человечеством культуру разрешения межстрановых конфликтов, принятие согласованных между странами принятии решений, учитывающих интересы всех стран и народов.

Для реализации устойчивого развития в современных условиях необходимо создать более гибкую и эффективную международную систему принятия решений по проблемам устойчивого развития, учитывающую как глобальный, так и локальные интересы различных стран, с учетом исторического опыта и современных реалий. Здесь уместно воспользоваться диалектикой единичного, особенного и общего. Таким «общим» должно выступать право каждого народа, каждого человека на равное право на жизнь, качество жизни. Это возможно лишь при активной социальной политики, которую осуществляли бы все государства. К сожалению, архитектура межгосударственных отношений мало отличается от того времени, когда ученые объединились в так называемы «Римский клуб» Так же отчетливо просматриваются «три колеи» [1]: развитые, развивающиеся и слабо развитые. Усилилось не только различие в уровнях развития стран. Но более заметной стала разница в количестве потребляемых ресурсов планеты, а отсюда и в уровнях качества жизни., определяемых в основных индексах: продолжительность жизни, уровне ВВП на душу населения и уровне образования. Устойчивое развитие не предполагает выравнивание уровня всех необходимых ресурсов для жизнедеятельности человека. Это невозможно в силу объективных причин: генетическое разнообразие индивидов и индивидуальных потребностей, разный возраст людей, влекущий за собой разный образ жизни и т.п. Речь скорее всего должна идти о некоей среднестатистической величине, на уровне необходимого и достаточного для удовлетворения витальных потребностей человека и потребностей в самореализации

Идея о том, что человечество, достигнув определенного уровня цивилизации и производительных сил, сможет предоставить каждому необходимый уровень не нова. Она, например, активно разрабатывалась известным российским исследователем, представителем так называемого научного анархизма П. А Кропоткиным. Он, например, писал: «... что сколько-нибудь разумная хозяйственная организация дала бы образованным народам возможность накопить в течение нескольких лет столько полезного продукта, что им пришлось бы наконец сказать себе: «Довольно! Довольно с нас угля, довольно хлеба, довольно одежды! Отдыхаем и подумаем, куда еще приложить свои силы, как лучше употребить остающийся у нас досуг!». [2]: Инструментом решения указанной проблемы П. А Кропоткин считал всеобщее господство коллективной собственности. «Нужно, чтобы все это орудий производства, c трудом приобретенное, таким построенной, выделанной, изобретенной нашими предками, стало общею собственностью, чтобы общество, с помощью своего коллективного ума, могло извлечь из него наибольшую выгоду для всех», - писал он. [3]. До сих пор все попытки различных обществ (может быть, за исключением первобытного) создания «коллективного ума» окончились безрезультатно. Не исключение и страны так называемой развитой демократии. Хотя они ближе всех подошли к использованию этой идеи. «Наибольшая выгода для всех» и сегодня остается ключевой идеей исследователей устойчивого развития. Однако инструментов достижения цели, у них, как и у П. А. Кропоткина нет.

Остановимся еще на одном аспекте анализа концепции устойчивого развития. Речь идет о темпах развития экономики стран. Сегодня многие специалисты озабочены снижением темпов роста экономик развитых стран. На наш взгляд, темпы роста стали носить иррациональный характер. С точки зрения здоровья человеку нужен определенный набор сбалансированных продуктов не только в качественном, но и количественном отношении (не случайно во многих странах одной из важных проблем становится чрезмерное ожирение)..Он есть Постоянная гонка за новыми моделями бытовой техники, средств связи тоже имеет обратный эффект. Все больше человек доверяется технике, все меньше тренируется его мозг. Иными словами, речь идет о конечной цели увеличения и ускорения производства товаров широкого потребления без видимой цели. Хотя на поверку оказывается, что речь идет о стремлении к монопольному владению ситуацией (в данном случае – рынком). А потребитель, в конечном итоге, оказывается заложником. Причем, от монополизации не спасают никакие антимонопольные законы. Аналогично с гонкой вооружения. Ментальный смысл ее давно потерян. Победителей в ядерной войне среди человечества не будет. Не спасут даже сверх усовершенствованные убежища. Человечество представляет собой популяцию, а для ее существования существуют свои

законы. Следовательно, и в это аспекте стремление доказать свое превосходство, чтобы монопольно доминировать. Но все упирается в одно обстоятельство: пока все, что существует на планете конечно. И прежде всего источники существования человека. Это четко сформулировали первые представители Римского клуба, введя термин «пределы роста».

Несмотря на то, что в большей степени события свидетельствуют о больших трудностях реализации устойчивого роста, есть основания для оптимизма. Во-первых, сформулирована достаточно ясная концепция устойчивого развития, предложенная комиссией под председательством Г.Х. Брундтланд в докладе «Наше общее будущее» (1987), выполненного по заданию Организации Объединенных Наций [4].

Гуманистическим аспектом концепции устойчивого развития является основополагающая идея о заботе о правах будущих поколений на ресурсы планеты для достойного существования. В свое время П.А. Кропоткин указывал, называя ресурсы «довольством»: Право на довольство — это возможность жить по-человечески и воспитывать детей так, чтобы сделать из них разных членов общества, стоящего более высоко, чем наше.» (там же, С.46).

Это глубоко пророческие мысли. Сегодня становится особенно очевидным, что реализация стратегии устойчивого развития определяется не только качеством принимаемых решений на всех уровнях, но также, а может даже и прежде всего тем, насколько глубоко внедрены ценностные этические аспекты понимания жизненной важности концепции устойчивого развития в общественном сознании, как на уровне идеологии, так и психологии. эта эффективность зависит от той этической парадигмы, в соответствии с которой функционируют социальные институты в обществе, от уровня активности его гражданских институтов, системы нравственноэтических установок личности, или, говоря иначе, от степени влияния населения на процесс принятия жизненно важных решений органами власти и управления.

Сегодня не является дискуссионным утверждение о том, что Земля и ее ресурсы являются общим достоянием всего человечества, включая как ныне живущие, так и будущие поколения. И если мы хотим добиться устойчивого развития, это достояние должно передаваться следующему поколению не только исчерпанным и загрязненным, но рекультивированным и чистым.

#### Список источников.

- 1.Изменения как колея: Александр Аузан об экономических болезнях России // https://theoryandpractice.ru/posts/8171-auzan
- 2. Кропоткин П. А. «Хлеб и воля» М: Издательство «Правда», 1990 C 39-40. 3. Там же, C.40

- 4. Г.Х. Брундтланд «Наше общее будущее» (1987), доклад, выполненный по заданию Организации Объединенных Наций https://ozlib.com/866821/ekonomika/doklad brundtland
- 5. Шпак Л.Л., Заруба Н.А. Концептуально-схематическая модель социологического сопровождения управленческих кадров.// Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2013. № 23. С. 213-225.
- 6. Шпак Л.Л., Заруба Н.А. Дезадаптация в контексте повседневной жизни. Кемерово, 2009.-446 С.

#### УДК 395

# Перспективы государственного управления и возможности реформирования российской политической культуры молодежи

#### Востриков Константин Валерьевич

к.пол. наук, доцент кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). kvv-politik@mail.ru

Аннотация: Российское общество до сих пор находится в процессе трансформации. На этом пути возникает много сложностей, т.к. определенные группы населения до сих пор не готовы воспринимать некоторые новые формы взаимодействия характерные также и в сфере политической культуры. В статье дается анализ современного состояния политической культуры молодежи.

*Ключевые слова:* Политическая культура, российская молодежь, органы государственной власти, политические процессы

Политическую культуру молодежи нельзя рассматривать как неизменное, застывшее явление. Она неизбежно меняется вместе с новыми поколениями молодежи, приходящими на смену прежним, вместе обществом, продуктом деятельности которого является эта культура.

То, в какую сторону будет эволюционировать политическая культура нашего общества, во многом зависит от самой политической системы в России, от политического режима, который будет в нашей стране. Традиционно российское общество всегда склонялось к авторитаризму, отсюда и такие традиционные для политической культуры особенности как склонность к сильному государству, стабильности, жестким законам,

нежелание вмешиваться в политику рядовых граждан, персонификация власти и пр. При этом в России преобладали подданнический тип политической культуры и широкая распространенность консервативных ценностей среди населения. Однако в перестроечное время вместе с пропагандой демократии, начались попытки внедрения активистской политической культуры в массовое сознание, декларировались такие ценности как права и свободы граждан, конкуренция, плюрализм, активная участие в политической жизни большинства. Но все эти попытки не увенчались особым успехом, и до сих пор наша страна балансирует между авторитаризмом и демократией, явно склоняясь к первому.

«Трудности в становлении демократии порождаются во многом отсутствием политической культуры демократического типа, ибо наши политики и рядовые граждане мыслят и действуют в соответствии с императивами советской политической культуры»[1]. Но, это утверждение относится, в основном, конечно, к старшему поколению, чьи политические ценности, сложившись в результате первичной социализации, в общем и целом остаются неизменными в течение всей жизни. Напротив, политическую культуру будущих поколений молодежи можно хотя бы частично сконструировать государству, исходя из необходимой ему будущей модели политического строя в России.

Вот почему так важно иметь представления о тех направлениях, в русле которых будет эволюционировать общество и политическая культура молодежи, на основе которых строить проекты преобразования. Тем более актуально это в современной России, не определившейся с общим направлением своего политического развития. Некоторые политологи считают, что российская политическая культура до сих пор остается скорее фрагментарной. Это определение отражает то обстоятельство, фрагментарная политическая культура не представляет собой единого целого, а соединяет элементы разнородных субкультур. Она отражает ситуацию раскола в обществе, состояние переходности. Для фрагментарной политической культуры характерно отсутствие согласия между носителями различных субкультур относительно базовых ценностей, идеалов и целей общества. Это порождает повышенную конфликтность и социальную напряженность, которые обусловливают политическую нестабильность в обществе.

Каковы же возможности перерождения фрагментарной политической культуры в культуру гражданскую, демократическую? «Фрагментарная политическая культура не имеет каких-либо устойчивых тенденций»[2]. Процесс ее развития и трансформации в демократическую культуру противоречив. «С одной стороны, заметны тенденции к самоорганизации, формированию групп по интересам, промышленных, финансовых, аграрных лобби, национальных движений, религиозных организаций»[4]. Такие положительные тенденции можно заметить и в политической культуре

молодых людей. «Более трети молодых россиян (34 %), согласно результатам ФОМа, регулярно смотрят новости по телевидению, а еще 60 % — иногда делают это»[4]. «Каждый десятый (11 %) живо интересуется аналитическими программами о современной политической и экономической жизни страны, а еще 51 % опрошенных эти программы смотрят эпизодически»[5]. «Более четверти молодых россиян (28 %) постоянно читают печатную периодику (газеты, журналы), а, учитывая то, что многие черпают информацию из Интернета, становится очевидным, что современная молодежь «в курсе» того, что происходит как в стране, так и за ее пределами»[5].

Еще оптимистичнее эти данные выглядят в Кемеровской области. Так, 41 % опрошенных студентов регулярно смотрят новости по телевидению, 14 % - аналитические программы о современной политической и экономической жизни страны, 29 % уверены в необходимости политической оппозиции, а 28 % считают, что она скорее нужна, чем нет (а ведь наличие оппозиции — обязательный признак любого демократического общества, и понимание этого очень важно для молодежи).

Другое дело, что у современной российской молодежи помимо политики есть множество других сфер и областей приложения своей энергии и активности. Это и учеба, и создание семьи, и выбор профессии, и многое другое, что, безусловно, в молодом возрасте представляется важным и необходимым. Этим отчасти можно объяснить невысокий процент молодых людей, активно участвующих в политической жизни страны. Если смотреть на проблему с этой, довольно оптимистической точки зрения, то возможно предположить. Что формирование активной политической позиции у будущих поколений молодежи только лишь вопрос времени.

Все эти тенденции действительно довольно ярко проявляются в современной России, причем они одинаково ярко проявляются и у старшего поколения, и у молодых людей. Не стоит забывать и о низкой включенности молодежи в политическую и общественную деятельность. Помимо вышеназванной причины, это может объясняться отсутствием у молодых людей мотивации заниматься этой работой, которая лишена финансовой выгоды и не способствует карьерному росту.

Другую причину низкой активности молодежи можно увидеть в деятельности молодежных общественных объединений. самих проблемы, с которыми сталкиваются все некоммерческие организации, независимо от сферы их деятельности: неумение презентовать себя, текучесть кадров, трудности в выявлении и подготовке лидеров, сложности взаимоотношений властью, отсутствие взаимодействия между организациями. Еще одна важная причина связана co сложностью подготовки мотивации кадров ДЛЯ деятельности молодежного общественного объединения. В связи с этим одной из целей деятельности молодежных организаций становится создание системы подготовки молодых людей, обладающих лидерскими качествами и готовых активно участвовать в общественной деятельности. Все эти проблемы очень трудно не заметить и в этом случае формируется совершенно другая, гораздо более пессимистическая картина. Что же необходимо предпринять, чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону?

«Чтобы участие молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровне было успешным, стабильным и осмысленным, требуется нечто большее, чем развитие или реорганизация политических или административных нужна поддержка социально-культурных систем, мероприятий, организуемых осуществляемых И молодежными объединениями и организациями»[2]. «Для развития на местах молодежных объединений структурам органов власти следует, используя соответствующие технологии, оказывать поддержку, в первую очередь, тем организациям, которые готовят работников и руководителей молодежных клубов и объединений, специалистов по работе с молодежью, играющих важнейшую роль в жизни общества на местах»[4].

«Молодежь с ее надеждами и желаниями имеет множество идей, которые могут быть на местном уровне трансформированы в проекты и конкретные действия в интересах всего населения»[5]. «При надлежащей поддержке эти проекты, их успехи, равно, как и просчеты, также помогают юношам и девушкам воспитать в себе чувство ответственности и самостоятельности, став, таким образом, активными членами общества»[5]. «Поэтому органы местного самоуправления должны содействовать реализации таких проектов, независимо от их масштабов, привлекать к их осуществлению специалистов и предоставлять финансовую, материальную и техническую помощь»[2].

«Так же важна работа студентов в общественных организациях, которая является важнейшей составляющей качества подготовки специалистов и проводится с целью формирования у студентов сознательной гражданской позиции, стремления к сохранению и приумножению нравственных, культурных и общечеловеческих ценностей, а также выработки навыков конструктивного поведения в новых экономических условиях»[2]. Конечно, это только в том случае, если эти общественные организации способствуют творческому и карьерному росту студента, а не только используют его в качестве дешевой рабочей силы.

Особенно важны для проявления социальной активности личности, наиболее эффективному включению студенческой молодежи в гражданское общество формируемые общественные организации которые должны создаваться силами самой молодежи. А в дальнейшем все эти навыки могут способствовать и увеличению общественно-политической активности.

Какие еще преобразования стоит осуществлять, чтобы

способствовать развитию гражданской политической культуры у будущих поколений?

«По мнению ряда авторов, необходимое появление в стране организации корпоративного типа для согласования различных интересов».[4] «При этом возможно, для России больше пригоден путь, где крупные структуры развиваются в тесном взаимодействии и под контролем государства»[4].

необходимо обратиться другой стороны, внешним предпосылкам. «Речь данном случае идёт процессе В взаимодействия традиционных элементов российской культуры с мировыми тенденциями»[4]. «При этом важно отметить следующее: процессы глобализации в современной России должны сочетаться с разнообразными локальными тенденциями (в качестве примера можно считать процессы, которые происходят в сфере образования в странах EC)»[5].

В настоящее время продолжаются споры между сторонниками разных концепций дальнейшего развития России в соответствии с формируемой новой политической культурой. Антизападники, т.е сторонники "особого пути" России имеют попытки оживления евразийских подходов и использования их как политическую практику. В своих программах они делают акцент на тех элементах российской политической культуры, которые отличают ее от политической культуры стран Запада, высказывают точку зрения, что эти самобытные элементы необходимо укреплять и развивать. И новое поколение, прежде всего, должно сохранить и передать следующим те основополагающие политические ценности и идеалы, которые были свойственны для России всегда.

Нынешние западники, либеральные политики и вместе с ними традиционно прозападно - ориентированное большинство российских интеллектуалов не видят никаких рациональных альтернатив европеизации и вестернизации России. Они подчеркивают, что если политической самобытные культуре И есть черты, TO они лишь свидетельствуют об ее отсталости от культуры европейских Следовательно, черты необходимо истреблять, ЭТИ внедряя общеевропейские ценности и идеалы. Соответственно молодежи здесь принадлежит ключевая роль, как самой современной и «продвинутой» части нашего общества, она воспримет политические ценности западных культур и изничтожит элементы отсталости.

Любые изменения, политические реформы в России должны начинаться именно с внедрения соответствующих норм в культуре. «Культурные перемены должны предшествовать политическим, создавая для них почву и мотивацию»[5]. «Совершенствование политических отношений

предполагает становление нового политического сознания и поведенческих образцов»[5].

Какие формы демократии могут быть применены в России, исходя из особенностей ее политической культуры? Можно выделить социально-демократическую (институты власти проводят политику в интересах народа и опираются на многочисленные группы поддержки) и корпоративную (интересы личности реализуются через интересы заинтересованных групп). В любом случае, сочетание самодеятельности народа и полномочий власти или очередная модификация державной модели сильной власти при отчуждении большинства народа. Какой выбор сделает Россия, покажет время. При этом ключевая роль в этом процессе принадлежит как раз молодежи.

Г. Алмонд и С. Верба объясняют, что конкретно необходимо для того, чтобы создать демократическую политическую культуру в обществе: «Чтобы государства создали гражданскую культуру, им потребуется объединяющие граждан символы и системное чувство, символическое событие или ставший харизматический лидер»[4]. символом «Важное значение имеет образовательных возможностей, приобретения расширение индустриальной жизни, соприкосновение со СМИ, политическими партиями и добровольными ассоциациями»[5]. «Отправление правительством своих обязанностей также имеет значение для роста гражданской культуры»[6].

Подводя итог, можно сказать о том, что процесс формирования политической культуры молодежи носит управляемый характер и в этом существует заинтересованность как органов управления так и общества.

#### Список источников.

- 1.Баталов Э. Советская политическая культура (к исследованию распадающийся парадигмы). // ОНС. 1994. № 6 C.33
- 2. Грунт 3. А., Кертман Г. Л., Павлова Т. В., Патрушев С. В., Хлопин А. Д. Российская повседневность и политическая культура: проблемы обновления. // Полис. 1996. № 4.- С.71.
- 3.Заруба Н.А. Подготовка профессионально-компетентных кадров для сферы культуры в условиях транзитивного общества. //Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 26. С. 228-232.
- 4. Любин В. П. Дискуссии о политической культуре современной России. // Россия и современный мир. 2002. № 2— С.246.
- 5.Молодежь в политике. Опрос населения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: //http://bd.fom.ru (дата обращения 18.01.2020).

6. Омеличкин О. В. Гражданская культура. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 1996. - С. 208.

УДК 339.9

#### Тахтаева Римма Шаймардановна

к.э.н., профессор РАЕ, ст. преподаватель кафедры «Бизнес и управление» Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет (г.Семей, Республика Казахстан). rimmatahtaeva@mail.ru

# ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ГРУППА (КЛАСТЕРЫ) – КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с экономикой кластеризации и ходом интеграционных работ в Республике Казахстан и за рубежом, представлены данные реализации курса консолидации в мировой экономике.

**Ключевые слова:** экономика, конкурентоспособность, кластер, производственная группа, концепция

За последнее десятилетие промышленные группы (кластеры) стали наиболее успешным инструментом экономического развития в западных странах. Радикальная идея группы (в дальнейшем именуемой словом «промышленные группы или группы») по-новому смотрит на национальную экономику и включает новые обязанности для тех, кто присоединяется к ней, групп, правительства и других организаций [2].

Опыт многих стран и регионов мира показал, что консолидация может повысить производительность и улучшить условия жизни в местах ее использования.

Производственная группа — это группа географических соседних объектов и связанных с ними объектов, дополняющих друг друга для общей цели, действуя в определенной области.

Корпоративное развитие — основное направление конкурентоспособности Казахстана на мировом рынке, являющееся успешным в использование единства в большинстве развитых стран, включая Соединенные Штаты, Японию, Германию, Италию и Финляндию. Опыт Финляндии особенно интересен в этом отношении. Экономика маленькой страны полностью сконцентрирована. Они состоят из девяти групп. Проблемы, с которыми отдельные предприятия могут столкнуться при

организации по регионам, могут быть решены путем группировки. Увеличивает ценность стимулов, которые обеспечивают производительность [3]. Сильное сообществе сочетание исследований, разработок, производства, строительства, продажи товаров, поддержки клиентов и т. д. конкурентоспособность предприятия, что способствует распределению внутренних ресурсов и данных. Опыт западных стран построение структурированной системы показывает, ЧТО торговых отношений является шагом к экономическому обоснованию (таблица 1).

Таблица 1- Реализация курса консолидации в мировой экономике

Страны	Конкурентные группы	Меры по созданию		
•		групп		
	Более трехсот групп в области	Разработка и		
США	высоких технологий, в добыче	принятие		
	природных ресурсов, в том	консолидации		
	числе в «Силиконовой долине»	политики для		
		развития.		
		Группы,		
		участвующие в		
		создании и		
		реализации групп		
	9 основных групп: дерево,	Масштабное		
Финляндия	радиовещание, металлургия,	исследование		
	энергетика, бизнес-услуги,	направления		
	здравоохранение,	консолидации.		
	машиностроение, продукты	Государственная		
	питания, строительство	поддержка		
		консолидации.		
		Специальный проект		
Германия	Основные группы в	Создание		
	машиностроении	благоприятных		
		условий для		
		привлечения, обмена		
		и привлечения новых		
		инвестиций более		
		чем в сто раз		
		превышающих		
		средний размер ЕС.		
Италия	Группы	Государственная		
	деревообрабатывающей,	программа		
	швейной и обувной	поддержки		
	промышленности	исследований в		
		области		
		корпоративного		

		развития
Дания	Сформировано 29 групп. Наиболее мощными являются сельское хозяйство (агробизнес) и пищевая промышленность, которые производятся по специальным технологиям производства.	Работает Датский союз, который отвечает за управление группой
Великобритан ия	Группы, обслуживающие юг (ориентация и поддержка, деловая активность и т. д.). Группы товарного производства, основанные на севере	Организация, как представитель регионального развития, будет поддерживать региональные развивающиеся группы.
Казахстан	Переработка зерна, овощи - фрукты, молочные группы	Индустриально- инновационная политика Казахстана Исследование посвящено изменению экономики отрасли для устойчивого развития государства.

В таблице приведены крупнейшие группы в экономике США. Есть также группы, которые охватывают регионы в нескольких других странах. Он отражает общую концентрацию и распределение экономической активности по всему миру [4].

В восьмидесятые годы (процветающий век) город Оулу начал инвестировать в новые технологии и отрасли промышленности, чтобы преодолеть потрясения в Финляндии, которые благодаря образованию обеспечивали занятость и улучшали условия жизни. Рост телекоммуникаций имел большое значение для Nokia Electronica для развития Оулу в качестве технологического средства, которое впоследствии стало известно как явление Оулу. Как это часто бывает, с введением групп в производство региональное развитие Оулу не попало под контроль правительства, а вместо этого перешло к руководящим органам и предприятиям регионов. Существующий отраслевой подход реализуется горизонтально и при

непосредственном участии совместных предприятий в группировке с взаимопониманием и эффективностью соглашений.

Кроме того, перспектива консолидации изменит вмешательство правительства и возобновит его влияние. Фермы внутри группы («фирма» - итальянское слово «фирма» - родовое название предприятия) в том же случае быстро реагируют на запросы покупателей.

Группы имеют очень хорошие шансы на победу. Причины, по которым группы географически сконцентрированы, заключаются в том, что близость имеет много преимуществ для внедрения производительности и инноваций. Снижает расходы на связь, способствует осведомленности и обмену, а также позволяет местным сообществам быстро реагировать на производственные потребности и противостоять сходствам и конкуренции с другими аналогичными местами. Сочетание конкуренции и сплоченности [5].

Наличие большого количества конкурентов на рынке провоцирует частоту конкуренции в группах. Правительство будет поддерживать существующие группы и усиливать их влияние на вновь созданные группы. В этом случае правительство, помимо предоставления возможности, также станет участником системы.

С 1995 года в Германии работает программа Bio Regio Biotechnology Group. В Соединенном Королевстве правительство определило Эдинбург, И Юго-Восток В качестве основных биотехнологических предприятий. Стимулирует сотрудничество предприятий морской индустрии Норвегии. В Финляндии развита лесная промышленность, в том числе дерево, изделия из него, бумага, мебель, полиграфия и соответствующее оборудование. Тесная связь этой группы компаний позволяет распространять то, что они узнали, среди других своих основных торговых конкурентов. В России и Украине есть несколько групп, которые быстро развиваются вблизи основных отраслей (химия, нефть и газ, металлургия, машиностроение и т. Д.). В США более половины предприятий работают аналогичным образом, расположены в одном районе и используют природу, профессионалов и общение.

Основные производственные группы были сформированы в 50-60-х годах прошлого века в Германии (химия, машиностроение), Франции (пищевая промышленность, кузовостроение (косметика)). Благодаря этому отношения между секторами в группе ускорили занятость, увеличили инвестиции и ускорили распространение последних достижений в национальной экономике.

Страны Евросоюза ввели шотландскую модель консолидации. Там ядром группы является крупное предприятие, привлекающее вокруг себя более мелкие.

Существует итальянская модель малого, среднего и крупного бизнеса, которые работают вместе и на равных условиях гибко.

Опыт этих стран показал, что командная работа может стать хорошей основой для представления интересов представителей правительства и

бизнеса. Помогает повысить эффективность отношений между частными, государственными и розничными предприятиями в развитии инноваций. В постсоциалистических странах принцип региональной консолидации получил широкое распространение. Этот опыт не только повысит конкурентоспособность местного предпринимательства, но и предоставит более широкие возможности для эффективной экономической политики региональных акимов [2].

Стоит сказать, порог консолидации выходит пределы Концентрации производстве химикатов политической границы. встречаются у европейцев, например, в Германии и Швейцарии. Группы экономического развития отличаются от развитых ЭКОНОМИК количеством участников и социальным составом. Отсутствие групп производительность, развивающихся странах замедляет ИХ конкуренцию.

Чтобы увеличить свой доход, зарплату и уровень жизни, вам нужно вашей продукции. необходимо стоимость Группу модернизировать, чтобы сделать регион более продуктивным, продуктивным противном случае предприятие продуктивным. В воспользуется преимуществами этого производства из-за неспособности идти в ногу с растущими затратами на естественное производство и выгодами и выгодами от снижения издержек других в регионе (латинское слово «субсидия» означает субсидию).

По словам М.Портера, в современной экономике, особенно в условиях глобализации, разделение экономики на традиционные подразделения и отрасли подорвано. Первая - это интеграция, система коммуникации между предприятиями и организациями. В этом ключевое отличие региональных консолидационных производственных комплексов. Консолидация учитывает полноту рыночных отношений. Это эффективно только тогда, когда вы понимаете необходимость присоединиться к группе, чтобы повысить конкурентоспособность вашего предприятия.

Метод консолидации может коренным образом изменить содержание государственной производственной политики.

Концентрация на ключевых предприятиях, увеличение числа представителей наших продуктов и услуг, в том числе малого бизнеса, растет во всем мире. В связи с этим создание групп оказывает большое влияние на малый бизнес [6].

Авторы считают, что в данной работе новыми являются следующие положения и результаты: для эффективнойреорганизации производственных групп в нашей стране, малых и крупных предприятий, правительства, университетов, научно-исследовательских институтов и т. д. необходимо работать вместе и тесно сотрудничать.

#### Список источников.

1. Программа «Дорожная карта бизнеса 2020» РК от 13.04.2010 г., № 30

- 2. «Қазақстанның 30 корпоративтік көсбасшылары» бағдарламасы 13.04.2007 № 314 «Қазақстан Республикасының экономикасын модернизациялау бойынша шаралар туралы» ҚР жарлығы
- 3. Назарова В. «Методология анализа эффекктивности кластера». Журнал «Проблемы теории и практики управления». 12,2015 г.
- 4. Гильмле А.М. «Концепция кластера, как основа обеспечения конкурентоспособности отраслей экономики». Журнал «Экономика». 4, 2008 г.
- 5. Козлова М.В. Управление экономикой на основе кластерного подхода, 2010 г.
- 6. Кайкен Ж.Б., Тахтаева Р.Ш., Уанова Ж.М., Шаяхметова Л.М. «Топтар (кластер) экономикасы» //Оқулық, 2017 ж.

#### УДК: 378.1 / UDК: 378.1

## Концептуальные основы развития лидерских компетенций студентов вуза.

#### Синицина Ольга Васильевна,

проректор по внеучебной работе и общим вопросам ФГБОУ ВО КузГТУ

(г. Кемерово, Российская Федерация). E-mail: sinicinaov@kuzstu.ru

Развитие лидерских компетенций Аннотация. студентов современных условиях является важной проблемой для системы высшего образования, так как модернизация российского общества вызвала процессы обновления российского образования. В числе ключевых проблем подготовки будущих специалистов в вузе является формирование и развитие в вузе лидерских компетенций у будущих специалистов. В данной статье обосновывается сложная природа проблемы, что требует интеграции ряда (системного, деятельностного. научных концепций личностноориентированного, компетентностного).

**Ключевые слова:** системный подход, личностно-ориентированный подход, деятельностный подход, компетентностный подход, лидерские компетенции, компетентность.

Поиск и определение научно-обоснованных концепций развития лидерских компетенций студентов является основополагающим, так как идея создания в вузе специальной системы, направленной на формирование или развитие компетенций, необходимых для подготовки лидеров из числа будущих специалистов, требует своего разрешения, так как инновационный характер российской экономики испытывает потребность в кадрах, имеющих

Анализ теоретических подходов развития лидерских лидерские качества. целесообразно осуществить на основе принципа компетенций студентов интеграции ряда основных концепций: системного подхода, личностноориентированного, деятельностного uкомпетентностного, доминирующим является компетентностный. Это объясняется сложной предмета исследования, развитие лидерских компетенций студентов технического вуза, обусловленного как самой природой понятия «компетенции как совокупности знаний, умений, способов деятельности и так и важностью применения других научных подходов, актуальных для исследования проблем высшего образования. её инновационного развития модернизации страны и принадлежит специалистам, обладающих компетенциями, востребованными условиях динамичных перемен жизни российского инновационного характера мировой экономики. Поэтому значимое место в системе высшего образования занимают вопросы качества подготовки кадров в стране, которые представляет собой, на наш взгляд, во-первых, систему развития профессиональных компетенций, к числу которых, применительно к будущим специалистам, необходимо отнести и лидерские Подтверждением важности такого понимания является федеральной целевой программы «Исследования и реализация в стране разработки ПО приоритетным направлениям развития технологического комплекса России на 2014-2020 годы» и отведённого в ней положения системе высшего образования, а также анализ нормативно-правовой и научной психолого-педагогической литературы в области высшего образования. Они позволяет сделать вывод о том, что выпускник вуза, будущий специалист, кроме готовности к нестандартных профессиональных задач в условиях перемен, должен уметь подвигать к этому других и брать на себя ответственность за достигнутые цели и полученные результаты. То есть он должен обладать лидерскими в основе которых способности компетенциями. К сплочению объединению людей для реализации новых идей, умение нестандартно проблемы инновационного характера общества и экономики, а разрешать способности организовать для этого других. Новая, рыночная, ситуация в стране, обусловленная ростом глобальной необходимость профессионалов, конкуренции, диктует подготовки рыночной экономики, обладающих способных лидировать в условиях активной гражданской позицией, мобильных и конкурентоспособных в современном обществе, умеющих эффективно работать с людьми. Обострившееся противоречие между потребностью российской экономики в лидерах для развития общества, сферы экономики и отсутствием научно обоснованных разработок эффективных путей его решения требует своего научного - методического и практического воплощения. разрешения Разрешить эту задачу следует, во-первых, на основе системного подхода, который является одним из определяющих общеметодологических

принципов современной педагогической науки и практики, что вызвано как общенаучным характером самого подхода, так и важностью опоры на систему наук для развития лидерских компетенций будущих специалистов. Методы системного анализа широко используются для решения многих полно прикладных задач. Достаточно теоретических И исторические предпосылки и философские основания системного подхода в работах Б. Г. Ананьева, В. П. Кузьмина, Б. Ф. Ломова, В. Д. Шадрикова, А.А. Крылова, Г. В. Суходольского, Г. С. Никифорова, они явились основой для изучаемой проблемы. С их точки зрения, сущность системного подхода состоит относительно самостоятельные TOM, рассматриваются не изолированно, а в их взаимосвязи, в системе с другими частями целого. При этом любой объект рассматривается одновременно и как система, и как элемент более крупной, объемлющей его системы. понимании понятия имеют место также в нашем «развитие лидерских компетенций студентов вуза» как взаимосвязанных системы взаимообусловленных элементов, включённых в единую систему развития лидерских компетенций. Позиции системного подхода присутствуют также компетенции», «лидерские которые анализе понятия «профессиональные компонентом понятий компетенции», «профессиональная компетентность» как наиболее крупных и объединяющих Это можно представить, например, в виде в себя более мелкие части. соотношения (рис.1):



Рис. 1 Взаимосвязь профессиональных и лидерских компетенций студентов вуза.

Рисунок №1 показывает, что лидерские компетенции являются составной частью профессиональных компетенций, которые, в свою очередь, являются частью профессиональной компетентности, ЧТО свидетельствует взаимозависимости взаимообусловленности элементов И профессиональной компетентности. В отечественной педагогике проблемы профессиональной компетентности нашли отражение в исследованиях И.Я. Лернера, А.К. Марковой, М.Н. Скаткина и др. Опираясь на их точку зрения, важно подчеркнуть, что компетентность невозможно передать другому человеку, она формируется в деятельности, в процессе преобразования личного опыта. Это предполагает, в сою очередь, важность применения деятельностного подхода в исследовании развития лидерских компетенций как основания для определения профессиональной компетентности будущего специалиста. [2, 3, 7 и др.]. Теоретиками деятельностного подхода (В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, Г.П. Щедровицкий и др.), разработанная

дисциплинарная принципы теория деятельности, которой проблем применяются для исследования разнообразных социальной практики, в том числе, высшего образования, конкретно применима к деятельности студентов в различных органах самоуправления вуза. Такой подход позволяет рассматривать событие или явление, происходящее в вузе, в органах студенческого самоуправления в частности, как разного деятельности его субъектов, которые рода включены социальных взаимоотношений, способствующих формированию и развитию лидерских компетенций, а студент как предмет и объект разнообразной Выбор деятельностного подхода как такой деятельности. профессиональной природы основания исследования вуза, а также его элемента - лидерской компетенции будущих специалистов, обусловлен тем, что специалист, формируется, развивается и общественной, деятельности (учебной, проявляется квазипрофессиональной, исследовательской и др.). Деятельность студента, в процессе работы в органах студенческого будущего специалиста, самоуправления, различных его формах структурах, В И взаимоотношениях с другими субъектами этого процесса ориентирована на активизацию разнообразных сфер и качеств личности, влияющих на развитие лидерских компетенций, а также базируется на принципах и формах деятельностного подхода. С точки зрения деятельностного подхода процесс развития лидерских компетенций студентов вуза, будущих представляет совокупность специалистов, собой последовательных действий, направленных на достижение результата в виде лидерских компетенций, которые сформированы у выпускников вуза. Личностноориентированный подход педагогической науке формирует В представления о сущности человека как социальной, деятельной и творческой природе человека как личности.

Исследования Б.С. Гершунского, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьминой и др. позволяют рассматривать понятие «развитие лидерских компетенций студентов вуза» как личностно-ориентированную и личностно обусловленную деятельность. [1, 6 и др.]

В соответствие с их позицией, понимание личности как продукта общественно-исторического развития не позволяет механического сведения биологической натуре личности К простой человека. Личностноозначает ориентацию при моделировании и ориентированная концепция реализации педагогического процесса развития лидерских компетенций студентов в вузе, осуществляемого в органах студенческого самоуправления вуза, на личность как на цель, субъект, результат развития и как критерий требует его эффективности. Это не только признания уникальности личности, её интеллектуальной и нравственной свободы, но и учёта её индивидуальных психофизиологических, интеллектуальных и личностных особенностей в процессе развития лидерских качеств студента вуза.

В исследовании особенностей и определении путей развития «лидерских компетенций» студентов вуза как элемента «профессиональной компетентности» рамках В личностноориентированного подхода следует обратить внимание на ряд важных в H.B. педагогике положений. Кузьмина рассматривает как «...способность превращать профессиональную компетентность специальность, носителем которой он является, в средство формирования обучающегося учётом ограничений предписаний, личности c учебно-воспитательный требованиями накладываемых на процесс педагогической нормы, в которой он осуществляется» [6, с.181]. Данное положение определяют важную функцию в этом процессе, возложенную на ППС вуза, которые должны быть компетентны в развитии лидерских компетенций студентов вуза, а также сами являться лидерами. В этом же ключе определяет профессиональную компетентность Т.Г. Браже, по его мнению, это многофакторное явление, включающее в себя систему знаний ценностные ориентации, мотивы деятельности, показатели культуры. Н.Н. Лобанова считает, что системообразующим компонентом профессиональной компетентности является личностный компонент, в котором на первый план выдвигаются качества, обеспечивающие решение профессиональных задач на уровне социально-нравственной ответственности. С этой точкой зрения соотносится мнение Колесниковой, что «...интегральная личностная характеристика, ЭТО отражающая готовность и способность человека выполнять профессиональные функции в соответствии с принятыми в обществе на настоящий момент нормативами и стандартами» [5, с.74].

Личностно-значимая компонента в определении профессиональной компетентности является ведущей во взгляде А.К. Марковой. Она считает, что профессионально компетентным является такой труд, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется профессиональная деятельность реализуется личность. [7, с.84]. Особо А.К. Маркова выделяет доминирующий блок профессиональной компетентности - личность, в которой выделяет: мотивацию личности (направленность структуре личности и её виды); свойства (способности, характер и его черты, психологические процессы И состояния личности); интегральные характеристики личности (самосознание, индивидуальный стиль, креативность как творческий потенциал). Е.И. Рогов связывает понятия «профессионализм» и «компетентность». По его мнению – это совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, которые проявляются процессе овладения И выполнения деятельности, обеспечивают качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач.

Таким образом, осуществлённый анализ ряда выявленных нами научных источников представляет собой некую совокупность научных концепций развития лидерских компетенций студентов вуза, осуществлённый на

основе принципа *интеграции* ряда основных научных подходов: системного, личностно-ориентированного, деятельностного и компетентностного, где доминирующим является компетентностный.

#### Список источников.

- 1. Гершунский, Б. С. Педагогическая прогностика: методология, теория, практика [Текст] / Б. С. Гершунский. Киев, 1986. 198 с.
- 2. Заруба Н.А. Подготовка профессионально компетентных кадров для сферы культуры в условиях транзитивного общества. Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 26. С. 228-232.
- 3. Заруба Н.А., Шпак Л.Л. Социологическое сопровождение аттестации управленческих кадров. Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2013. № 22-1. С. 125-138.
- 4.3еер, Э. Ф., Романцев Г.М. Личностное ориентированное профессиональное образование : [Текст] // Педагогика. -2002. -№ 3. C. 16-21
- 5. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование [Текст] : учеб. пособие для высш. учеб. Заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская ; под ред. И. А. Колесниковой. М. : Издательский центр «Академия», 2005. 288 с.
- 6.Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя [Текст] / Н. В. Кузьмина. М. : АПН, 1990. 149 с.
- 7. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996.-308 с.

#### УДК 331

# Анализ современного состояния малого предпринимательства в Крапивинском муниципальном районе.

#### Востриков Константин Валерьевич

к. пол. наук, доцент кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). kvv-politik@mail.ru

Аннотация. В рамках социально-экономического развития муниципальных образований большое значение в деятельности органов государственного и муниципального управления приобретает поддержка малого предпринимательства. В содержании обращения Президента России В. Путина и Губернатора Кузбасса С.Е. Цивилева делается акцент на необходимости усиления мер по поддержке малого бизнеса. На местном

уровне одним из условий успешной деятельности органов власти является эффективное функционирование предприятий малого. В статье дан анализ современного состояния малого предпринимательства в Крапивинском муниципальном районе Кузбасса и объемах ее государственной поддержки.

**Ключевые слова:** Администрация Крапивинского муниципального района, малое предпринимательство, индивидуальный предприниматель орган местного самоуправления, должностное лицо.

Малый бизнес влияет на развитие ЭКОНОМИКИ Крапивинского муниципального района. Малое предпринимательство способно увеличить налогооблагаемую базу при формировании доходной части бюджета на всех уровнях управления, снизить уровень безработицы, насытить разнообразными товарами и услугами[2]. В районе экономически активны более ста малых предприятий. Большая часть из них занимается сельским хозяйством, а торговлей и в сфере общественного питания их стало меньше. Небольшой рост можно видеть в сфере ЖКХ и по строительству по 14,1%. В сфере услуг и бытовом обслуживании действуют 11,5% малых предприятий.

Таблица 1- Количество малых предприятий и индивидуальных предпринимателей по отраслям экономики

<b>№</b> π/π	Наименование	2017г	2018 г.	Темп роста (%)
1	Число малых и средних предприятий по отраслям всего в том числе (учтены средние предприятия):	135	110	81,5
	-производство и переработка сельскохозяйственной продукции	25	25	100
	-производство и распределение электроэнергии, газа и воды (предприятия ЖКХ)	20	16	80,0
	-строительство и производство строительных материалов	20	16	80,0
	-оптовая и розничная торговля, общественное питание	42	19	45,2
	Количество индивидуальных предпринимателей всего в том числе:	401	435	108,5

На территории района зарегистрировано 370 предпринимателей без образования юридического лица, из которых 14,3% осуществляют свою деятельность в сельском хозяйстве, 13,2% оказывают услуги и бытовые услуги, 5,9% оказывают транспортные услуги, 4,9% занимаются деревообработкой, 51,1% заняты в торговле и общественном питании.

Таблица 2- Объем произведенной, отпущенной продукции

<b>№</b> π/π	Наименование	2017г	2018г.	Темп роста (%)
1	Объем продукции (работ, услуг), произведенной малыми предприятиями по отраслям экономики:			
	• добыча полезных ископаемых	33,8	38,9	115,1
	• обрабатывающие производства	64,7	117,1	181,0
	• производство и распределение электроэнергии, газа и воды (включен ТЭП)	167,1	241,8	144,7
	-оборот розничной, оптовой торговли	541,0	930,8	172,0
	-оборот общественного питания	20,0	23,9	119,5

В поселках Зеленогорский Крапивинский удалось решить проблему перевоза пассажиров с помощью малого бизнеса.

За 2018 году в пекарнях испекли и сбыли 1600 тонн хлеба и хлебобулочных изделий, что составляет более 50% от объема реализованного хлеба и хлебобулочных изделий в целом по району. Количество объектов бытового обслуживания в районе – 54, где работает 130 человек.

На основании Распоряжения Администрации Крапивинского района создан совет по поддержке и развитию малого предпринимательства при Главе района в количестве 5 человек[7].Работает бесперебойно «горячая линия», которая дает информацию о наличии проблем в малом бизнесе, а так же о количестве злоупотреблениях уполномоченных лиц при решении органами власти вопросов поддержки предпринимателей. Взаимодействие с местными предпринимателями осуществляет отдел предпринимательства и потребительского рынка Администрации Крапивинского муниципального района, который относится к структурным подразделениям Администрации

Крапивинского муниципального района. Он подчинятся первому заместителю Главы Крапивинского муниципального района[5].

Анализируя вышеприведенные данные, видно, что количество малых предприятий района в 2017 год увеличилось. Тем не менее, в 2018 году произошло небольшое уменьшение, что связано, прежде всего, с увеличением выплат в ПФРФ. Наблюдается рост среднесписочной численности работников малых предприятий, как и количество субъектов малого предпринимательства.

Можно отметить также и увеличение доли оборота малых предприятий в общем объеме предприятий и организаций, так в 2016 году доля оборота составляла 45%, а в 2018 - 52,4%, то есть чуть более половины от общего объема оборота всех предприятий и организаций района.

районе разработана программа предпринимательства. Существует центр поддержки, в котором на данный момент функции центра поддержки выполняет отдел предпринимательства и потребительского сотрудники которого рынка, занимаются: консультационными услугами, разработкой бизнес-планов, регистрацией предприятий по принципу «одного окна», оказания содействия на оформление имущественно - земельных документов, для строительства получения господдержки, субсидий, инвестиционных объектов, для помогают сформировать пакеты документов[1]. Также они занимаются ведением базы данных по обращениям заявителей, организацией работы межведомственной комиссии.

Крапивинский район обладает огромным потенциалом для развития эко туризма. Это один из видов отдыха. На территории Крапивинского района можно встретить места, где сохранилась нетронутая ни кем дикая природа. И именно в таких местах могут путешествовать эко туристы. За рубежом данный вид отдыха активно уже используется. Данный вид туризма может соединить в себя экстремальный туризм и пешую прогулку. Для людей, которые захотят воспользоваться услугами экологического туризма, не обязательно иметь специальную спортивную подготовку. Каждый путешественник сможет преодолеть путь, который проходит по водным, лесным, горным тропам.

В Крапивинском районе туризм развит слабо. Хорошо развита транспортная инфраструктура, природные возможности, большие территории и ее экологическая чистота позволяет осуществить данный вид отдыха. Большие возможности для развития данного туризма имеет близкое расположение района к большим городам региона. С этой целью может быть привлечен малый бизнес. А для этого необходимо оказывать финансовую и административную поддержку малому бизнесу, которые заинтересованы развитием туризма.

Таблица 3 — Финансирование малого бизнеса в Крапивинском муниципальном района за 2016-2018 гг.

Показатели	2016 год		2017 год		2018 год		(+/-)		
	тыс. руб.	% к итог у	тыс. руб.	% к ито гу	тыс. руб.	% к ито гу	2017/ 2016	2018/	2018 / 2016
		_							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. На развитие и поддержку предпринимател ьства выделено всегоиз них:	662,0	100	7612,0	100	4800	100	6950	-1912	4138
- районный бюджет;	662,0	100	800,0	10,5	800,0	16,7	138,0	0	138,0
областной бюджет;	-	-	2180,0	28,7	1040	21,6	2180	-1140	1040
- средства федерального бюджета.	-	-	4632,0	60,8	2960	61,7	4632	-1672	2960

Как следует из таблицы 3, по сравнению с 2017 годом в 2018 году происходило значительное увеличение выделяемых средств на развитие и поддержку предпринимательства. Если в 2017 году выделено 662,0 тыс. руб. и только из средств районного бюджета, то уже в 2018 году поддержка составила 7612,0 тыс. руб. и к финансированию подключились областной и федеральный бюджет. Такое развитие было обусловлено тем, что программа поддержки была разработана относительно недавно и с течением времени получает дополнительное развитие.

Важная сторона поддержки предпринимательства на муниципальном уровне -это льготы по аренде имущества. На данной территории снижены коэффициенты для расчета арендной платы за землю для участников малого предпринимательства.

Приходим к выводу о том, что на данной территории пытаются создать комфортные условия, которые позволят развивать малый бизнес.

### Список источников.

- 1. Востриков К.В. Программно-целевое развитие малого и среднего предпринимательства на территории Ленинск-Кузнецкого муниципального района Кемеровской области /Экономика и предпринимательство. 2015. № 2 (55). С. 895-899.
- 2. Востриков К.В. Деятельность органов местного самоуправления по улучшению социально-экономического развития Ленинск-Кузнецкого муниципального района Кемеровской области / В сборнике: Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы сборник трудов IX Международной научно-практической конференции. 2015. С. 34-36.
- 3.Заруба Н.А. Инновационный менеджмент в сфере муниципального управления: проблемы и пути решения.// В сборнике: Учим управлять и учимся управлять второй сборник научных статей. Составление и научное редактирование: Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. 2016. С. 7-19.
- 4. Zaruba N., Egorova N., Kosinskij P. The analysis of strategies for the mining regions development in Russia as a condition of effective management of economy .// В сборнике: E3S WEB OF CONFERENCES 2017. С. 04003

## Интернет-источники:

- 5.Официальный сайт территориального органа федеральной службы государственной статистики по кемеровской области. Кемеровостатhttp://www.kemerovostat.ru
- 6. Официальный сайт Администрации Кемеровской области www.ako.ru 7.Официальный сайт Администрации Крапивинского района www.krapivino.ru

УДК: 378.1 / UDK: 378.1

# Компетентностный подход как основа развития лидерских компетенций студентов вуза.

#### Синицина Ольга Васильевна,

проректор по внеучебной работе и общим вопросам ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). sinicinaov@kuzstu.ru

**Аннотация.** Актуальность поиска научно-педагогических подходов к развитию лидерских компетенций студентов вуза, как будущих специалистов, обусловлена потребностью как сферы образования, так в целом всего общества, так как и работодатели, и государство

свидетельствуют о наличии данной проблемы. Поиск специалистов, обладающих лидерскими качествами, предполагает изменение роли вуза в её решении. В данной статье предложены результаты теоретического анализа, направленного на выбор основных элементов компетентностного подхода, как основной концепции в решении проблемы, на основе которых обучающийся в вузе студент сможет формировать или развивать лидерские компетенции.

**Ключевые слова:** компетентностный подход, лидерские компетенции, концепция, методологический подход, вуз, основные положения, компетентность.

Современный этап социально-экономических условий развития российского общества характеризуется множественными трансформационными процессами, в связи с этим возникла острая потребность в специалистах, способных сплотить и объединить людей для реализации новых идей, которые возникают в связи с постоянными Глобальная переменами и реформами. международная конкуренции диктует необходимость подготовки профессионалов, способных быстро адаптироваться и лидировать в условиях рыночной экономики, обладающих активной гражданской позицией, мобильных и конкурентоспособных в современном обществе, умеющих работать с людьми. Ускорение темпов научно-технического прогресса в мире, активная мировая санкционная политика в отношении России даёт основание рассматривать образование и конкурентоспособный человеческий капитал важнейшими ресурсами страны. Анализ выявленной нами нормативно-правовой и научной психологопедагогической литературы в сфере образования позволяет сделать вывод, что выпускник вуза кроме общепрофессиональных компетенций должен обладать лидерскими компетенциями, позволяющими ему объединять для деятельности специалистов и направлять их на решение актуальных целей и задач. В настоящее время, как показывают источники, интерес для общества и работодателя на рынке труда представляют выпускники вуза, у которых сформированы лидерские компетенции, которые нацелены на решение инновационных и нестандартных задач и способных не только брать на себя ответственность за их решение, но и мобилизовать на это других. Инициативу в преобразованиях и эффективное управление процессом нововведений в обществе могут взять на себя специалисты, обладающие лидерскими компетенциями, поскольку для их развития закладывается база, во-первых, как содержанием, так и сущностью образования в соответствии с ФГОС, которому высшего творчество, креативное мышление, изобретательность. Однако в связи сокращением времени на обучение в системе бакалавриата до 4 лет возникает необходимость поиска иных, дополнительных возможностей системы высшего образования, в целом, по выявлению ресурсов для развития лидерских компетенций студентов вуза. В связи с этим, для российской системы высшего образования проблема развития лидерских компетенций студентов приобретает особую значимость. Становится обучающихся важным воспитание и развитие у них лидерских качеств, так как нуждаются в специалистах, обладающих лидерскими работодатели компетенциями, и ставят перед вузами задачу подготовки профессионалов высокого уровня, способных в условиях реформирования российского общества вести за собой других. Процесс подготовки лидеров в вузе имеет свои особенности, но, не смотря на это, он управляем, поэтому развитие лидерских компетенций обучающихся студентов, должно стать важной составляющей воспитательной системы, и, прежде самоуправления, где закладывается фундамент лидерского потенциала как основы лидерских компетенций.

В качестве поиска ведущего методологического подхода в развитии лидерских компетенций студентов вуза целесообразно рассматривать компетентностный подход, в рамках которого «компетентность», как правило, рассматривают как ключевое условие способности и готовности человека действовать эффективно и результативно, со знанием предмета деятельности досконально как в ситуации неопределенности, так и определённости. Интересно, что некоторые исследователи считают, что основы компетентностного подхода были заложены Аристотелем, который изучая возможности человека, обозначил компетентность греческим "atere" — «сила, которая развивалась и совершенствовалась до такой степени, что стала характерной чертой личности» [5, с.5].

Установлено, что одной из первых публикаций, "открывших" данную проблематику, была статья "Тестировать компетентность, а не интеллект" D. McClelland, опубликованная в 1973 году. Вместе с тем, важно отметить, что в 1986 году в Великобритании, а не в США в основу национальной системы квалификационных стандартов была положена идея компетентностного образования.

Изучение и анализ работ (В.И. Байденко, Г.Э. Белицкая, И.Я. Зимняя, Дж. Равен, Н.В. Кузьмина, В.Н. Куницина, Н. Хомский, А.В. Хуторской и др.) показало, что многие исследователи способствовали становлению и развитию научных положений компетентностного подхода, который в своем становлении прошёл ряд этапов. Это можно проследить на истории его развития в образовании:

-1-ый этап (1960-1970 гг.) определяется тем, что категория «компетенция» введена в научный аппарат отечественной педагогики, созданы предпосылки для разграничения понятий «компетенция» и «компетентность», начинается исследование видов языковой компетенции, в науку вводится новое понятие - «коммуникативная компетентность» (Д. Хаймс);

-2-ой этап (1970-1990 гг.) - это применение категории «компетенция» («компетентность») в теории и практике языковой подготовки. Они

используются также в качестве характеристики профессионализма в управлении и менеджменте, а также в овладении навыками общения. Исследователи, в целом, в мире, и, в частности, в России начинают активно изучать компетенции, а также и выстраивать системы обучение, рассматривая «компетенции» как результат образования (Л. Петровская и др.).

-третий этап, современный этап был начат в 90-е годы 20 века работ А. Марковой, в которых в контексте исследования появлением используется понятие «профессиональная психологии труда предмет специального изучения. В этот период компетентность» как активно развивается направление в науке о создания национальной системы образования на основе компетентностного подхода. Этому способствовало внимание ЮНЕСКО к проблеме компетенций в обществе на мировом уровне, был очерчен круг компетенций, которые необходимо рассматривать как желаемый результат института образования.

В связи чем, доклад международной комиссии по проблемам и задачам образования для 21 века под названием «Образование: сокрытое сокровище», который сделал Жак Делор, содержал «"четыре кита", которые являются основой социального института — образование. К ним отнесли ключевые, глобальные, компетентности: «научиться познавать», «научиться делать», «научиться жить» и «научиться жить вместе». [2].

активное внимание к изучению В России понятийного аппарата и технологий компетентностного подхода началось с конца 90-х годов 20 века, когда были определены новые стратегические цели отечественного образования, обусловленные сменой общественно-экономического уклада страны. В «Стратегии модернизации российского образования» отмечается, что компетентностный подход не является для российской системы новым. [2] Внимание отечественного образования принципиально к деятельности обучающихся по освоению «способов деятельности» или «обобщенных способов деятельности» было предметом известных отечественных педагогов-исследователей: Скаткина, И.Я. Лернера, Щедровицкого, В.В. Давыдов др.

При этом в науке встречаются позиции исследователей, которые свидетельствуют о полемике в этом вопросе. Одна из них принадлежит М.Е. Бершадскому и состоит она в том, что «... понятие компетентности не содержит каких-либо принципиально новых компонентов, не входящих в объём понятия «умение»; поэтому все разговоры о компетентностном подходе представляются несколько искусственными, призванными скрыть старые проблемы под новой одеждой» [1, с. 19].

Противоположная точка зрения представлена более широко в науке. В её основе понимание того, что компетентностный подход более глубоко отражает важные моменты модернизации образования, что подтверждается следующими утверждениями о нём. Он рассматривается

- как способ обновления содержания образования в связи с изменяющимися социально-экономическими обстоятельствами (И.Д. Фрумин);
- как путь овладения обобщенной способностью человека умело действовать вне учебных ситуаций (В.А. Болотов);
- как ответ на запросы социально-производственной сферы (Т.М. Ковалева);
- как культура самоопределения, в виде способности и готовности самоопределяться, самореализоваться, саморазвиваться (О.С. Таизова).
- А.Г. Бермус определил существенные элементы, свойственные отечественной педагогике. Во-первых, компетентностному подходу в прообразом современных представлений о естественным и природным идеи общего и личностного компетентностном подходе признаются развития, формулируемые в разрезе психолого-педагогических идей развивающего обучения и личностно-ориентированного образования.

Во-вторых, ключевые категории компетентностного подхода связаны с известной научной идеей о целевой направленности образовательного процесса, согласно которой компетенции - это высший и обобщенный уровнем умений, навыков и способов деятельности.

В-третьих, компетентностный подход имеет два основных понятия: «компетенция» как «совокупность взаимосвязанных качеств личности, задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и «компетентность» как владение, обладание человеком соответствующих компетенций, а также личностное отношение к ней и к предмету деятельности.

По определению О.Е. Лебедева компетентностный подход: «...это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов» [6,с.5]. Основными положениями, характеризующими его, являются (там же):

- смысл образования состоит в развитии способности обучающегося самостоятельно разрешать проблемы на основе использования социального и собственного опыт человека;
- содержание образования это дидактически адаптированный социальный опыт разрешения нравственных, политических познавательных, мировоззренческих или иных проблем.
- смысл организации процесса образования это создании условий для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем.

Ряд исследователей в своих работах [5, 114] отмечают, что традиционный подход в образовании основывается на знаниях, умениях и навыках, тогда как компетентностный подход совсем не отрицает значения знаний. Тем не менее, понятие «компетентность» значительно шире и не сводится к простой

сумме знаний, умений и навыков, это еще и мотивация, и овладение способами действий.

Центральными научными дефинициями в ряду понятий, относящихся к компетентностному подходу, выступают понятия «компетенция/компетентность». Анализ выявленных научных публикаций позволяет говорить о сложившейся в науке концепции «компетентности», которая играет существенную роль в вопросах профессионального образования формирования современного специалиста. И исследователей употребляет понятия «компетенция», «компетентность» как синонимичные. В своем исследовании на основе анализа педагогической литературы мы провели поиск существенных отличий данных научных понятий.

В общем понимании «компетенция» определяется как совокупность полномочий (прав и обязанностей) какого-либо органа или должностного лица, установленная законом, уставом данного органа или другими полномочиями; а в обучении — это обобщенные способы учебных и профессиональных действий.

Применительно к образованию, данное понятие имеет различные толкования: оно рассматривается как «требование (норма); как характеристика» (А.В. Хуторской, А.К. Маркова, Жан-Франсуа Перре и др.); как «способность» (В.И. Байденко, Н.Г. Милованова, В.Н. Прудаева, В.А. Дегтярев и др.); как «обобщенные способы действий» (А. Каспаржак, К. Поливанова); как новообразования (И.А. Зимняя) и др.

«...отчужденного, качестве заранее заданного социального требования (нормы) к образовательной подготовке индивида, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере» рассматривает компетенцию А.В. Хуторской [7, с.61]. А.К. Маркова, Жан-Франсуа Перре понятие «компетенция» характеризуют как индивидуальную характеристику степени соответствия требованиям профессии» и «должностную А.Г. Каспаржак, характеристику». К.Н. понимают термин «компетенция» и как «решение проблем», и как «комплекс универсальных знаний, отличающихся широким уровнем обобщения», и как обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение деятельности. профессиональной Ядром компетенции деятельностные способности – совокупность способов действий.

Многие исследователи определяют значение понятия «компетенция» как «способность». В.И. Байденко рассматривает «компетенцию» в качестве способности делать что-либо хорошо, эффективно в широком формате контекстов с высокой степенью саморегулирования, саморефлексии, самооценки, быстрой, гибкой и адаптивной реакцией на динамику обстоятельств и среды. С этой точкой зрения согласуется позиция Н.Г. Миловановой, В.Н. Прудаевой; они считают, что «компетенция» - это способность к осуществлению практической деятельности, требующей наличия понятийной системы и понимания, соответствующего типа мышления,

позволяющего оперативно решать возникающие проблемы и задачи. В этом же ключе определяет понятие «компетенция» В.А. Дегтерев; он считает, что этоспособность действовать самостоятельно и ответственно в рамках своей компетентности в соответствии со своими правами, обязанностями и областью профессиональных задач, на которые распространяются необходимые полномочия.

В ходе теоретического анализа научно-педагогической литературы по проблеме компетенции в образовании мы сформулировали следующее положение: компетенции не исключают знаний, умений и навыков, хотя и принципиально отличаются от них. В частности, от знаний они отличаются тем, что существуют в виде деятельности, а не только в виде информации о ней. Отличие от умений состоит в том, что компетенции могут применяться к решению разного рода задач (обладают свойством переноса), а от навыков - тем, что они осознаны и не автоматизированы, что позволяет человеку действовать не только в типовой, но и в нестандартной ситуации. Без знаний нет компетенции, но не всякое знание и не во всякой ситуации проявляет себя как компетенция. Понятие «компетенция», рабочее понятие, как определение, данное И.А. Зимней. Она целесообразно рассматривать считает, что компетенция - это внутреннее, потенциальное, сокрытое новообразование», психологическое которое состоит представлений, действий, системы ценностей и отношений [73]. Понятие «компетентность» определяется исследователями по-разному: «способность применять свои знания и умения на практике» (Дж. Равен, Цукерман Г.А., Черемисина А.А., Милованова Н.Г., Прудаева В.Н., Дегтерев В.А. и др.); и как «качество личности» (Хуторской А.В., Зимняя И.А. и др.); и как владение, обладание индивидом знаниями, компетенциями (А.В. Хуторской, Н.Ф. Ефремова и др.); и как «мера и критерий развития личности» (В.И. Байденко, М.А. Холодная и др.) и др.

Самое широкое трактовка понятия «компетентность» - это обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, способность высказывать веское, авторитетное мнение. Применительно к лидерской компетентности – это обобщенные знания и умения, формируемые и развиваемые в системе образования, в нашем случае - это вуз. Важное уточнение делает А.В. рассматривая компетентность как «...владение, обладание индивидом соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и предмету деятельности» [7, с.57]. Компетентность, как качество личности, также находит свое место во взглядах исследователей. А.В. Хуторской рассматривает компетентность не только состоявшееся качество личности или как совокупность её качеств, но и минимальный опыт деятельности в заданной сфере, что представляет для нас интерес. [7, с.58].

Данная точка зрения соотносится с позицией И.А. Зимней о том, что компетентность - это интеллектуально и личностно обусловленная социально-профессиональная характеристика человека» [5]. Для понимания

сущности формирования и развития лидерской компетенции представляет интерес позиция В.А. Болотова и В.В. Серикова, которые компетентности они считают не только продуктом обучения, но саморазвития индивида, его технологического и личностного роста, следствием самоорганизации, а также обобщения деятельностного и личностного опыта. Обращает на себя внимание и точка зрения М.А. Холодной, трактующая компетентность как критерий развития интеллекта, как тип организации предметно-специфических знаний, который позволяет принимать решения в той или иной области деятельности, на основе высокого уровня понимания проблем, опытности при выполнении сложных действий, эффективности суждений и оценок. Анализ ряда проблеме компетенции и компетентности позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует ИХ однозначное понимание, продолжение подтверждает развития данных терминов. При понятий «компетенция/компетентность» предложенные толкования позволяют говорить в том, что компетентность в отличие от компетенции, личностно окрашена качествами конкретного человека, что важно для понимания сущности понятия «лидерские компетенции». Интересно провёл границы между этими понятиями Б.И. Хасан, отмечая, что компетенция это цель, а компетентность - это результаты, а мера их достижения показатели компетентности. Можно отметить, данные понятия являются взаимо дополняемыми и взаимообусловленными: компетентный человек, не обладающий правомочиями (компетенцией), не сможет в полной мере и ее реализовать. На это указывает А.С. Белкина, характеризуя компетенции как совокупность того, чем человек располагает, а компетентность чем владеет.

Таким образом, определяя рабочие понятия «компетентность», «компетенция», мы можем отметить такую особенность, что компетенция, на наш взгляд, это некая абстрактная единица, существующая независимо от человека, а компетентность – это то, что присвоено и адаптировано Модернизация образования предполагает, что результатом личностью. деятельности образовательного учреждения, в нашем случае вуза, должны быть не знания, умения и навыки, а набор ключевых компетентностей, необходимых для успешной профессиональной деятельности, в числе которых должна занять и лидерская компетенция будущего специалиста [96, с.4]. В этой связи необходимо вести речь о лидерской компетенции или компетентности как о виде профессиональной компетентности, актуальной для современного, инновационного, этапа развития российского общества, испытывающего потребность в лидерах во всех отраслях рыночной Для этого можно обратиться к точке зрения В.Г. Бочаровой, экономики. которая предлагает рассматривать профессиональную компетентность как сочетание специфических компетенций: концептуальной, технической, контекстуальной, адаптивной интегральной, uмежличностной. исследованиях В.Н. Введенского представлены как всесторонне, так и содержательно такие виды профессионально-педагогической компетентности, как: коммуникативная, информационная; регулятивная; интеллектуально-педагогическая; операциональная. Причем, в составе операциональной компетентности он выделяет предметно-методические элементы, что также подтверждает значимость методического аспекта в профессионально-педагогической компетентности учителя и необходимость его изучения

Представленный нами анализ точек зрения исследователей на термин «профессиональная компетентность» свидетельствует о многоаспектности этого понятия, включающего в себя систему знаний и умений (Т.Г. Браже); умение решать профессиональные проблемы и задачи (О.Е. Лебедев, А.П. Тряпицина); единство теоретической и практической готовности к осуществлению деятельности, например, лидерской (Т.В. Добудько); средство формирования личности обучающегося студента (Н.В. Кузьмина); реальная воспитательно - образовательная практика (В.Н. Введенский); способность будущего специалиста выполнять профессиональные функции (И.А. Колесникова); достижение положительных результатов в обучении и воспитании (А.К. Маркова) и др.

Такие авторы как В.В. Введенский, Н.В. Кузьмина, Т.В. Добудько, А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, В.А. Сластенин сходятся во мнении, что профессиональная компетентность определяется уровнем собственного профессионального образования, опытом и индивидуальными особенностями человека, творческим и ответственным отношением к делу. Конечно, лидерские компетенции человек может проявлять не только в профессиональной сфере, но и в других, например, в семейной. Однако в контексте научной проблемы данного исследования её целесообразно относить к профессиональным компетенциям.

#### Список источников.

- 1. Болотов, В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе [Текст] / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. -2003. -№ 10. C. 8-14.
- 2. Делор, Ж. Образование : сокрытое сокровище [Текст] / Ж. Делор. ИМЕ8СОЛ996.
- 3. Заруба Н.А. Подготовка профессионально-компетентных кадров лдля сферы культуры в условиях транзитивного общества. Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 26. С. 228 (-3)
- 4. Казин Э.М., Федоров А.И., Панина Т.С., Заруба Н.А. Социальные и педагогические аспекты сохранения здоровья субъектов образовательного процесса. // Мир образования образование в мире. 2001. № 1.- С. 146.
- 5. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования [Текст] / И. А. Зимняя // Высшее образование России. 2003.  $Notemath{\underline{0}}$  4. С. 34.

- 6. Лебедев, О. Е. Компетентностный подход в образовании [Текст] / О. Е. Лебедев // Школьные технологии . -2004. № 5. С.3-12
- 7. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции. Технология конструирования [Текст] / А. В. Хуторской // Народное образование. 2003. № 5. C.55-61.

### УДК 331.2

# Анализ реализации государственной национальной политики в Кемеровской области: проблемы управления.

## Востриков Константин Валерьевич

к. пол. наук, доцент кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). kvv-politik@mail.ru

Аннотация. Для гармоничного развития Кемеровской области необходима не только стабильность в социально-экономическом развитии региона, но и сохранения мира и согласия в межнациональных отношениях. Бывшим Губернатором Кемеровской области А.Г. Тулеевым было принято большое количество нормативных актов, способствующих сохранению мира и согласия между народами. Нынешнему руководству региона во главе с С.Е. Цивилевым также предстоит большая работа по сохранению мира среди народов Кузбасса. В статье проанализированы основные проблемы региональной национальной политики с применением анкетного опроса населения.

**Ключевые слова:** Администрация Кемеровской области, государственная национальная политика, коренные малочисленные народы, должностное лицо, анкетный опрос, межнациональное взаимодействие.

Спецификой региональной национальной политики в Кемеровской области является отказ от представления о том, что она играет второстепенное значение, и становится лишь инструментом решения политических задач. По заявлениям руководителей Кемеровской области, развитие Кузбасса как многонационального региона можно осуществить только при условии межнационального мира и гражданского согласия, а региональная национальная политика способствует укреплению внутренней безопасности региона[2].

Исходя из этого тезиса, органами исполнительной и законодательной власти Кемеровской области были приняты решения по формированию

основ функционирования региональной национальной политики, которая во многом имеет схожие черты с направлениями и принципами, которые были указаны в Федеральной Концепции государственной национальной политики 1996 года[1].

Для того чтобы реализовать государственную национальную политику в структуре органов государственной власти Кемеровской области был сформирован департамент национальной политики обшественных отношений. При определении основных подходов, отмечалось национальная политика связывалась именно с общественными отношениями. А в 2010 году данный департамент был объединен с департаментом культуры и получил название департамент культуры и национальной политики, что также характерно: теперь национальная политика связывается, прежде всего, с поддержкой культур различных народов, населяющих Кемеровскую область.

В сфере национальной политики Администрация Кемеровской области управление национальной политики вышеуказанного департамента) руководствуется Стратегией государственной национальной политики РФ до 2025 года, федеральными законами «О гарантиях прав коренных малочисленных народов». Еще одним нормативным актом ФЗ «Об общих принципах организации общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации». Также можно отметить нормативно-правовые акты, которые были приняты Советом народных депутатов Кемеровской области. Их числу Областной Закон Кемеровской области «O коренных малочисленных народах Кемеровской области»[2].

Важнейшим направлением в работе департамента культуры национальной политики стали мероприятия для коренных малочисленных народов. Для того, чтобы развивать и укреплять социально-экономическое основные коренных народов направления политике, разработанные департаментом культуры и национальной политики были включены в федеральную целевую программу «Экономическое и социальное развитие коренных малочисленных народов Севера до 2008 года»[]. На протяжении нескольких лет в области действует также региональная целевая программа «Социально-экономическое развитие наций и народностей в Кемеровской области», объемы финансирования которой утверждаются ежегодно в смете областного бюджета. В 2011 году эта 2012-2015 гг., и программа была принята на период финансирования составил 104 408,8 тыс. рублей [5]. В качестве целей программы были указаны:

- сохранить межнациональный мир и стабильность в Кемеровской области:
- создать условия, чтобы сохранить и развивать культуру и язык всех наций и народностей, которые проживают в Кемеровской области;

- повысить качество жизни коренных малочисленных народов Кемеровской области[4].

Кроме этого, были разработаны программы социальноэкономического развития территорий компактного проживания коренных малочисленных народов, действуют и подобные муниципальные программы.

Особым вниманием с начала 2000-х гг. пользовались и национальнокультурные центры, формирование национальных ассоциаций, которые помогали обучить национальную интеллигенцию, которые обеспечивали развитие и сохранение родных языков КМН. В 2017 году действовало 28 общественных объединений[2]. В 2018 году их количество возросло до 45, а на сегодняшний день наблюдается некоторое снижение до 43 организаций [3], которые, так или иначе, принимают активное участие в общественной жизни Кемеровской области, и способствуют укреплению межнациональных связей.

Однако, несмотря на наличие большого количества эффективных механизмов реализации государственной национальной политики на уровне региона, существует немало проблем, особенно для перспективы следующих подходов национальной политики. Прежде всего, нужно отметить недостаточное финансирование программ национальной политики, вследствие чего большинство из них могут оказаться нереализованными или столкнуться со значительными трудностями в ходе реализации. Одной из проблем остается низкий уровень этнографической грамотности населения, которая неизбежно может привести к появлению националистических настроений на бытовой почве[6].

На сегодняшний день одной из проблем также остается слабая подготовка управленческих кадров в сфере национальной политики. Еще с 2002 года было принято решение о переподготовке специалистов в данной сфере, включили в образовательные программы курсы по «этнологии», что послужило результатом некоторого изменения ситуации[3]. Так или иначе, решать кадровую проблему приходится всем органам государственной власти, осуществляющим государственную национальную политику[7].

В ходе проведенного нами исследования (анкетный опрос) среди титульного населения г. Кемерово были получены результаты касательно оценки этнополитической ситуации в регионе и оценки эффективности региональной ГНП.

Анкета, которая была предложена респондентам для заполнения, состояла из структуры в виде трех блоков вопросов:

- 1. Блок оценивания этнической ситуации в Кемеровской области.
- 2. Блок оценки эффективности государственной национальной политики в Кемеровской области.
  - 3. Блок информации об идентификации.

При анализе проблем национальной политики Кузбасса был использован выборочный метод. Территорией для исследования был избран г. Кемерово. Половозрастная характеристика и характеристика респондентов

по уровню образования представлена примерно в одинаковой пропорции. Опрос проведен с 16 по 23 апреля 2017 года. Число респондентов составляло 400 человек.

Исходя из ответов, которые были нами получены на вопросы первого блока предложенной респондентам анкеты, можно сделать вывод, что в регионе наблюдается неоднозначная этнополитическая ситуация. Это подтверждают следующие данные:

- 70% респондентов не интересует национальность человека при первой встрече с ним;
- абсолютному большинству респондентов (98%) было неважно, какая у кого-то национальность;
- 86% опрошенных считают, что национальность не имеет большое значения при выборе друзей;
- 87% респондентов относятся толерантно к проживающим людям другой национальности или религии;
- некоторые опрошенных (43%) считают, что в их учебном заведении (или на месте работы) ко всем относятся одинаково хорошо; примерно столько же респондентов (38%) признаются в наличии неприязни по отношению к другим национальностям, однако они не считают это большой проблемой.

В то же время есть обеспокоенность тем, что 33% респондентов демонстрируют свою неприязнь к тем или иным национальностям, а 57% респондентов сталкивались со случаями унижения достоинства человека изза его национальности. Около 4% опрошенных, подвергались этому унижению сами, а 2% сами участвовали в этом.

Таким образом, этнополитическая ситуация в регионе хоть и является стабильной, но существует потенциальная опасность возникновения межэтнических конфликтов, что соотносится определенным в данной ситуации региональным уровнем межнациональной напряженности по региону Сибири и Дальнего Востока.

Ответы респондентов на вопросы второго блока можно охарактеризовать следующим образом.

Большая часть опрошенных (59%) подвергают оценке состояние межнациональных отношений и характеризуют стране, напряженное. Пятой части респондентов (20%) представляются отношения как конфликтные и лишь 14% опрошенных считают, что в стране межнациональные отношения. Некоторые результаты получены при рассмотрении ответов на вопрос об оценки состояния межнациональных отношений в области. Около 40% оценивают его как нормальное; 39% - как напряженное; и всего 4% - как конфликтное. Тем не менее, почти половина респондентов отмечают ухудшение этнополитической ситуации в регионе, а пятая часть опрошенных не видит изменений сфере межнациональных отношений. Отсюда никаких В ЧТО предыдущие годы количество выдвигается гипотеза о том, В

респондентов, которые оценивают состояние межнациональных отношений как стабильное или напряженное, было несколько больше. Однако подтвердить эти данные не представляется возможным, вследствие отсутствия опубликованных результатов за предыдущие годы.

В качестве главной причины национальной напряженности в области большая часть опрошенных граждан указывает на вызывающее поведение приезжих. Сюда же можно отнести отказ следовать местным нормам и традициям (53%), что позволяет сделать вывод о тесной взаимосвязи миграционных и этнонациональных проблем в Кемеровской области.

Интерес представляют данные, которые эффективности государственной национальной политики в Кемеровской области и уровня информированности респондентов о проблемах, связанных с национальной политикой. Значительная часть опрошенных респондентов затруднились дать оценку эффективности ГНП, реализуемой на сегодняшний день в области, и ее динамику (46% и 34% соответственно). На наш взгляд, онжом объяснить низким уровнем информированности респондентов об этнополитических проблемах и мероприятиях, проводимых государственной национальной реализации Кемеровской области. Около 70% респондентов либо слабо информированы либо вовсе не имеют информации об этом. В результате сопоставления получилось, что 37% респондентов затруднились с оценкой эффективности государственной национальной политики в Кемеровской области, при этом отметив низкий уровень информированности. Таким образом, органам государственной власти стоило больше обращать внимание на информационное сопровождение реализации ГНП в Кемеровской области.

Кроме того, стоит заострить внимание и на источники информации об этнополитических проблемах и мероприятиях, проводимых в рамках реализации ГНП в Кемеровской области. Безусловным лидером среди источников информации является сеть Интернет (47%). Второе место занимают российское (30%) и областное (15%) телевидение. Затем идут российские и областные газеты (11% и 10% соответственно) и т.д. На основе этих данных органам государственной власти, которые отвечают за реализацию ГНП в Кемеровской области, можно рекомендовать обратить внимание на Интернет и социальные сети, возможности которых с каждым годом становятся все больше и больше. Здесь вполне разумно будет использовать опыт других структур государственной власти, которые уже активно используют эти возможности (Президент РФ, Министерство науки и высшей школы РФ и т.д.).

Вопрос доверия населения к органам государственной власти занимает центральное место при оценке эффективности органов государственной власти. Около 43% опрошенных не могут доверять органам государственной власти, которые несут ответственность за реализацию ГНП. Тем не менее, можно отметить и респондентов доверяющих им (39%).

Безусловно, можно отметить, что наиболее серьезным достижением региональной национальной политики в Кузбассе стало то, что регион фактически не имеет серьезных конфликтов на национальной почве. Для области в настоящее время нет источников для активизации деятельности экстремистских националистических организаций. В настоящий момент в Кемеровской области существует механизм реализации национальной политики, который позволяет избегать возникновения острых межэтнических конфликтов. Тем не менее, сохраняются проблемы, которые требуют дальнейшего совершенствования региональной национальной политики.

#### Список источников:

- 1.Указ Президента РФ от 15.06.1996 г. № 909 « Об утверждении Концепции государственной национальной политики Российской Федерации» Режим доступа: https://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-15061996-n-909/; Дата обращения: 27.01.2020
- 2.Закон Кемеровской области от 9 марта 2005 года № 42-ОЗ « О коренных малочисленных народах Кемеровской области ( с изменениями от 18.07.2019 № 61-ОЗ), Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/990304962; Дата обращения: 27.01.2020
- 3.Информационный сайт Департамента культуры и национальной политики Кемеровской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.depcult.ru/national
- 3.Многонациональный Кузбасс. История, практика. [Текст]. / Администрация Кемеровской области, Департамент национальной политики и общественных отношений Кемеровской области. Кемерово: ФГУИПП Кузбасс, 2003.
- 4.Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.04.2013 № 149 «О внесении изменений в постановление Коллегии 5.Администрации Кемеровской области от 10.11.2011 № 510 "Об утверждении долгосрочной целевой программы «Социально-экономическое развитие наций и народностей в Кемеровской области» на 2012-2015 годы». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.ako.ru/ZAKON/viewzakon.asp?C64474=On
- 6. Востриков К.В. Государственная политика и управление. Учебное пособие К. В. Востриков; М-во образования и науки РФ, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Кемеровский гос. ун-т". Кемерово, 2010.- 179 с.
- 7. Востриков К.В. Государственная региональная политика в современной России Издательство: Кемеровский государственный сельскохозяйственный институт Кемерово, 2013.-147 с.

## РАЗДЕЛ ВТОРОЙ «УЧИМСЯ УПРАВЛЯТЬ»

## УДК/UDK 378/4

Теоретические основы организации взаимодействия органов муниципального управления с предприятиями малого бизнеса.

д. социолог. н., канд. пед. н, профессор, зав. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, РФ). znak42@mail.ru Данилов Денис Юрьевич магистрант гр. Мумоз-181

ФБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, РФ).

Заруба Наталья Андреевна,

Аннотация. Проблемы организации взаимодействия органов муниципального управления с предприятиями малого бизнеса являются актуальными и требуют своего разрешения, поэтому научное обоснование и разработка данной проблемы является не только актуальной, но и профессиональной грамотной. Опора на анализ теоретических источников в данной статье может быть полезной как теоретиков государственного и муниципального управления, так и для практиков, потому что компетентное управление – это важная проблема.

**Ключевые слова**: органы местного самоуправления, предпринимательство, малый бизнес, организация взаимодействия, частно-государственное партнерство, социальное партнёрство, муниципальное самоуправление, функции местного самоуправления, диалог бизнеса и власти и др.

Теоретические основы организации взаимодействия органов муниципального управления с предприятиями малого бизнеса, думается, целесообразно осуществить на основе изучения ключевых понятий работы: «организация», «органы муниципального управления», «совершенствование», «взаимодействие», «туристические кампании».

«Организация» в нашей работе — это функция управления. Под организацией как функцией управления можно понимать некую целенаправленную деятельность, которая обеспечивает согласованность совместного или общего труда сотрудников в необходимости решении

совместных задач. Организация как функция управления требует совместной работы многих специалистов и разделения труда между ними. Разделение труда происходит по двум направлениям: горизонтальному — распределению работ; и вертикальному — разделение работ по уровням иерархии.

Организационная структура управления —важный элемент организационного управления, который представляет собой некую совокупность его органов с присущими им функциями, имеющая разные уровни.

На первом уровне управления находится руководитель, который осуществляет руководство и контроль деятельности всех структур, нашем муниципального управления. Его указания и распоряжения обязательны для всех участников управленческого. Законодательная власть в МУ принадлежит Совету народных депутатов, а административнораспорядительная администрации, процесса. Понятно, что в решении проблем организации взаимодействия муниципальных органов с малыми бизнес-структурами, роль каждого их этих органов чрезвычайно значение. Организаторская деятельность руководства муниципалитета в решении этого заключаться умении найти способы В взаимодействия с представителями малого бизнеса так, чтобы результаты их совместной деятельности соответствовали целям и задачам, стоящим перед муниципалитетом в современных условиях социально-экономического развития общества в сфере бизнес - услуг населению. Руководитель муниципалитета совместно со своими сотрудниками, как орган местного самоуправления, должен быть заинтересован, например, в разработке и программ, направленных на развитие различного рода видов туристических услуг на территории муниципального образования.

Согласованная деятельность, как результат организационной деятельности управленческого характера, всех ступеней управления, их взаимосвязь с различными органами коллегиального управления способны обеспечивать высокий эффект в организации и достижении поставленных перед муниципальными органами целей. Это принципиально важно для нашей проблемы.

На втором уровне управление осуществляют заместители Главы муниципального образования, которые организуют работу своих структур и взаимодействуют с соответствующими объектами управления. На данном уровне осуществляется непосредственная и опосредованная реализация управленческих решений с помощью распределение обязанностей между административными работниками с учетом их подготовки, опыта, а так же структуры администрации.

*Третий уровень* управления осуществляют руководители управлений, отделов и др. других структур муниципалитетов. На этом уровне объектом управления являются муниципальные организации.

Повышение эффективности системы организационных отношений на всех уровнях — одна из важнейших задач оптимизации управления.

Научно и практически обоснованное распределение функциональных обязанностей между муниципальными служащими всех уровней управления позволяет повысить результативность управленческого процесса, в частности его важной составляющей - организационной.

Организация в системе муниципального управления направлена на формирование управляющей и управляемой подсистем, определение прав и полномочий каждого звена управления. При определении функциональных обязанностей сотрудников в каждой подсистеме важно соответствие возлагаемых на него полномочий и прав, предоставляемых должностному организаторским способностям, уровню положению, а также профессиональной готовности личности, ее индивидуальным возможностям. Это приводит к возможности определения меры как личной ответственности для каждого участника управленческого процесса на любом уровне ответственности результаты работы, повышение за человеческого фактора в совершенствовании подсистемы организации в соответствии с требованиями сегодняшнего дня. [1-4 и др.]

Организаторская деятельность руководителей любого уровня муниципалитета должна быть ориентирована на обеспечение всестороннего развития структур муниципального образования. В ней следует выделять: конструктивно-проектировочный, организаторский, коммуникативный и гностический компоненты.

Конструктивно-проектировочный элемент структуры включает в себя планирование организационной деятельности и в целом деятельности коллектива. К этому следует отнести, во-первых, планирование целеполагание содержания работы структур. Сюда относят составление смет планово-финансовых разного рода документов, тарификационных списков, четкое распределение работы, как во времени, так и распределение работы между членами производственного или трудового коллектива; создание специальных условий для взаимодействия специалистов в процессе их работы [1-4 и др.].

Собственно организаторская деятельность руководителей структурных подразделений и, в целом, муниципалитета — это умение выбрать различные виды интеграции и взаимодействия муниципальных служащих между собой таким образом, чтобы полученные результаты осуществляемой совместной деятельности в соответствии с целями и задачам, стоящими перед муниципалитетом. Глава Администрации МО

совместно со своими сотрудниками осуществляет выбор востребованности тех или иных программ, например, сотрудничества в сфере малого бизнеса, в с фирмами, их осуществляющими.

Коммуникативный организационной компонент деятельности руководителей МО направлен на создание условий для установления взаимоотношений правильного характера между членами трудового коллектива с учетом ИХ как индивидуальных, так и возрастных особенностей. При этом он обязан соотносить свою профессиональную деятельность с требованиями, предъявляемыми к руководителю.

Гностический компонент - это изучение и анализ содержания и разного рода воздействий на других людей в совместной деятельности с учетом не только возрастных, но и индивидуальных особенностей специалистов, особенностей управленческо-организационного процесса и результатов собственной профессиональной деятельности организационного характера, ее как достоинств, так и недостатков. На этой происходить корректировка совершенствование И организационной деятельности руководителей всех уровне органов МУ.

Важно понимать, что от компетентности руководителя в большей степени зависит как подбор наиболее актуальных вопросов, так и их глубина при подготовке к обсуждению на совещаниях и собраниях. Создание в организационной деятельности деловой обстановки, а также согласование работы сотрудников органов МУ также определяет профессионализм руководителя.

Согласованность в деятельности органов МУ всех уровней административного управления, а также взаимосвязь с многочисленными органами и структурами коллегиального управления способствует обеспечению высокой эффективности в достижении поставленных перед муниципальными служащими целей.

Задача формирования эффективного муниципального управления наиболее успешно реализуется тогда, когда деятельность руководства муниципалитета сочетается со стремлением их сотрудников оказать коллегам поддержку в развитии и становлении, а также совершенствовать методы управления и руководства, что претворять в жизнь эффективную управленческую концепцию муниципалитета, в том числе, например, в сфере взаимодействия с малым бизнесом.

Реализация любой концепции управления, например концепции взаимодействия с малым бизнесом, в значительной степени зависит от совокупности основных принципов управления.

Конечно, понимая под принципами управления основные правила и положения, которыми руководствуется субъект управления,

осуществляющий взаимодействие с другими субъектами социальноэкономического развития требует применения .современных подходов.

В науке выделяются различные принципы управления, в том числе и в организационной деятельности: целеполагания, комплексности, демократизации, системности, адаптивности и др. Эти принципы являются основополагающими правилами организационных действий.

Следует также учитывать, что в науке выделяются также подфункции организации взаимодействия с малым бизнесом как функции управления, отражающие ход и последовательность организационных действий, их завершенность:

- информационно-аналитическая подфункция предполагающая повышение уровня эффективности управленческой деятельности в современных условиях демократизации общества на основе качественного сбора информации, которая должна быть не только полной по объему, но и конкретной;
- мотивационно-целевая подфункция, предполагающая возможность и стремление к достижению необходимого результата на разных этапах реализации функции «организация»; данная подфункция способствует тому, чтобы члены коллектива осуществляли выполнение своей работы в соответствии с вменёнными им обязанностями и их планом, соотнося с уровнем потребностей в достижении как личных, так и коллективных целей;
- *планово-прогностическая подфункция* способствует обеспечению сочетания, как перспективного прогнозирования, так и текущего планирования относительно организационного действия и взаимодействия;
- *организационно-исполнительская подфункция* имеет отношение ко всем циклам управления и состоит в практическом распределении обязанностей, организации эффективного и рационального труда;
- *контрольно-диагностическая подфункция* предполагает сочетание контроля в ходе реализации функции «организации»;
- *регулятивно-коррекционная подфункция* предполагает внесение корректив в реализацию функции «организации» с помощью оперативных линий [1-4 и др.].

Итак, организация взаимодействия органов муниципального управления с предприятиями малого бизнеса — это сложный процесс, что предполагает его научную разработку и научное обоснование. Для реализации системы взаимодействия государственного и муниципального управления характерны следующие конкретные функции:

- управление развитием производства и управленческой деятельности;
  - управление затратами и ресурсами;
  - управление производительностью труда;
  - управление трудом и мотивацией деятельности персонала;
  - управление творческой деятельностью персонала;
  - управление социальным развитием организации;
  - управление финансами;
  - управление учетом и отчетностью;
  - управление делопроизводством;
- управление информационным обеспечением управлен¬ческой деятельности;
- управление правовым обеспечением управленческой деятельности;
- управление техническим оснащением управленческой деятельности.

Таким образом, «организация» как функция управления предусматривает целостное единство взаимосвязанных между собой компонентов, имеет определенную структуру, внешние и внутренние функции (подфункции) и направлена на перевод, например, органов МУ в вопросах совершенствования сотрудничества с туристическими кампаниями из одного состояния в другое, качественно лучшее.

#### Список источников.

- 1. Zaruba N.A., Egorova N.N. Leah governance as a condittion for the creation of intellectual coal industry/ В сборнике: Coal in the 21st Century: Mining, Processing and Safety 2016. С. 39-44.
- 2. Zaruba N., Egorova N., Kosinskij P. The analysis of syrategies for the hining regions development in russia as a condittion of effective management of economy //B сборнике: E3S WEB OF CONFERENCES 2017. C. 04003.
- 3. Заруба Н.А., Егорова Н.Н. Инновационный подход к подготовке специалиста в вузе в условиях реформирования местного самоуправления. Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2015. № 2 (7). С. 115-120.
- 4.Заруба Н.А. Проблемы подготовки специалиста для сферы государственного и муниципального управления в вузе и пути их решения//

Заруба Н.А., Томилин К.В.// В сборнике: Учим управлять и учимся управлять второй сборник научных статей. Составление и научное редактирование: Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. 2016. С. 50-53.

## УДК/UDK 378/4

«Совершенствование взаимодействия органов муниципального управления с малым предпринимательством: основные подходы»

Заруба Наталья Андреевна, д. социолог. н., канд. пед. н, профессор, зав. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, РФ). глак42@mail.ru Тутубалин Евгений Юрьевич, магистрант гр. Мумоз-181 ФБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация).

**Аннотация.** Актуальность проблемы связана с современными социальноэкономическими изменениями в жизни российского общества, обусловленными сменой общественно-экономического уклада и развитием рыночных отношений. Муниципальные органы управления заинтересованы в развитии малого предпринимательства, поэтому активно осуществляют поиск форм и методов взаимодействия, чему и посвящена данная статья.

**Ключевые слова:** методологический подход, малое предпринимательство, муниципальное управление.

Актуальность совершенствования организации взаимодействия органов муниципального управления (МУ) с малым бизнесом обусловлена активным развитием рынка услуг как в сфере муниципальных услуг в нашей стране, так и в сфере рынка услуг, оказываемых малым бизнесом.

Сфера услуг различного направления и их качество развивается на территориях муниципальных образований (МО) и от того какого они уровня, востребованы ли, зависит в большей степени и от органов муниципального управления во многом зависит развитие малого бизнеса. Кроме того и сами органы МУ заинтересованы в активном развитии сферы различных услуг на своей территории по многим обстоятельствам: увеличение налогов, уровень культуры и отдыха, развитие досуга, спортивно-оздоровительной и рекреационной инфраструктуры и др. Всё это повышает уровень качества

жизни населения МО. На примере развития предприятий малого бизнеса целесообразно изучать влияние малого бизнеса, как отрасли экономики, адаптационный характер и способной приспосабливаться к имеющей развитие муниципальной территории муниципального управления в этом вопросе. Это позволяет рассматривать такой подход как одно из перспективных направлений, способствующих повышению конкурентоспособности МО на основе развития малого бизнеса, находящегося на определённой территории того или иного муниципалитета. Однако следует отметить, не смотря высокий уровень актуальности проблемы развития малого бизнеса, всё-таки имеет место недооценка необходимости совершенствования организации взаимодействия органов МУ с малым бизнесом. Пока, к сожалению, эта важная и актуальная проблема не является предметом пристального и глубокого внимания на основе всестороннего рассмотрения, как исследователей, так и практиков. В связи с этим, возникла необходимость изучения данной проблемы. Важным аспектом в изучении этой проблемы является поиск и выбор взаимодействия методологических основ органов муниципального управления с бизнесом. Наукой установлено, что результативность, а также эффективность управленческого труда во многом зависят от обоснованности выбора методологии решения проблем. Применительно к проблеме организации взаимодействия изучения органов МУ малым предприятием, на наш взгляд, могут быть рассмотрены и применены следующие концептуальные подходы, предложенные наукой управление:

- комплексный подход, сущность которого при организации взаимодействия органов МУ с малым предприятием учитывает важнейшие взаимосвязанные и взаимозависимые факторы внешней и внутренней среды МУ и малого (технологические, организационные, предприятия экономические, экологические, социальные, психологические, политические, демографические, и др.). В методологии управления в рамках комплексного подхода рассматриваются два основных подхода: поисковый, который ориентирован на будущее и способный определить, во-первых, состояние объекта управления, в нашем случае, МУ, в дальнейшем, при условии сохранения современных тенденций развития.
- -второй специфический подход, целевой, который позволяет планировать целенаправленное изменение объекта, МУ, в будущем с учетом возможных путей и сроков перехода управляемой подсистемы из современного состояния в желаемое [1-3].
- *интеграционный* (интеграция углубление сотрудничества, усиление взаимодействия и взаимосвязи ) подход к организации взаимодействия МУ с туристическими фирмами нацелен на исследование путей усиления взаимосвязей между: подсистемами или элементами системы организации взаимодействия; стадиями жизненного цикла процесса организации

взаимодействия; уровнями управления организацией взаимодействия МУ с туристическими фирмами по вертикали и по горизонтали [1-3].

- ΜУ подход организации взаимодействия маркетинговый К туристическими фирмами предполагает ориентацию управляющей подсистемы при решении, на потребителя туристических услуг: на качества в соответствии с потребностями повышение уровня и ресурсов потребителя за счет повышения потребителя; на экономию качества; на применение современной системы менеджмента в сфере МУ и туристической сфере [1-3].
- функциональный подход к организации взаимодействия МУ с малыми предприятиями предусматривает необходимость рассматривать потребность в услугах малого предприятия или муниципальных услугах как совокупность функций, которые нужно выполнить для ее удовлетворения. Функция организации взаимодействия МУ с малыми предприятиями должна быть реализована на основе минимума совокупных затрат за жизненный цикл объекта на единицу полезного эффекта [1-3].
- *динамический подход* позволяет рассматривать объект управления, в нашем случае органы МУ, в динамическом развитии, на основе причинно следственных связей и соподчиненности организации взаимодействия с малыми предприятиями. В соответствии с ним осуществляется анализ проблемы ретроспективно, например, за пять и более лет, а также делается перспективный анализ (прогноз).
- -воспроизводственный подход к анализу проблемы организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями ориентирован на необходимость и важность постоянного возобновления производства услуг малого предприятия с целью удовлетворения потребностей рынка с меньшими, по сравнению с лучшими образцами на этом рынке, а также затратами на единицу полезного эффекта.
- процессный (процессуальный) подход организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями позволяет организацию взаимодействия рассматривать как серию взаимосвязанных и универсальных управленческих процессов (организация, планирование, контроль, мотивация и процессы, которые связывают коммуникации и принятия решения). Следовательно, организацию взаимодействия МУ с малыми предприяитями, опираясь на точку зрения основателя процессного подхода А. Файоля как сумму различных функций (Рис. 1.).

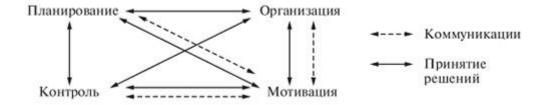


Рис. 1. Взаимодействие функций менеджмента.

- нормативный подход организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями заключается в установлении нормативов в процессе взаимодействия по всем важнейшим элементам: целевому, функциональному и обеспечивающему [1-3].
- количественный подход организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями заключается в факте перехода от качественных оценок результативности и эффективности взаимодействия к количественным, он состоит в применении следующих методов: статистических, математических, экспертных и других [1-3].
- административный подход организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями заключается в необходимости регламентации следующих функций; нормативов качества, прав и обязанностей, продолжительности элементов взаимодействия, что определяется в нормативных актах и документах [1-3].
- поведенческий подход организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями имеет своей целью оказание помощи со стороны органов МУ в понимании собственных возможностей в оказании услуг в сфере туризма населению, прежде всего, вновь создаваемым фирмам и кампаниям. Главная цель данного подхода - это повышение уровня эффективности малого предприятия за счет увеличения значения человеческих ресурсов, а также помощь и поддержку в этом со стороны органов МУ [1-3].
- подход организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями предполагает, что различные методы организации взаимодействия могут применяться в конкретной ситуации. Любая предприятие 000ГОФ организация, например, малое «разрез — это, прежде всего, открытая система, которая взаимодействует с внешней средой, поэтому основные причины того, что происходит во внутренней среде, нужно искать в ситуации, в которой должна действовать. Главный момент в рамках данного ситуация, которая оказывает влияние на организацию в текущий момент. Этот подход связан с системным подходом, он пытается

увязать определённые управленческие приемы и концепцию о конкретных ситуациях. Данный подход ориентирован на непосредственное применение методов в конкретной ситуации и конкретных условиях. Здесь существенную роль играет «ситуационное мышление», способствующее пониманию того, какие приемы могут быть более эффективными с целью достижения целей в конкретной ситуации. Основная сложность заключается в том, что ситуационные процессы не только многочисленны, но и взаимосвязаны; кроме того и их нельзя рассматривать отдельно друг от друга, в связи с чем руководителю бывает сложно определить нужный метод.

Ситуационный подход должен связать определённые приемы и концепции управления с конкретными ситуациями, исследовать ситуационные различия между отдельными организациями, а также внутри организаций.

Концепт ситуационного подхода заключается в том, что он построен на четырех положениях, которые применимы к организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями:

- Менеджер должен знать с эффективные средства профессионального управления, а для этого он должен понимать сущность и содержание процесса управления, а также особенности как индивидуального, так и группового поведения; он должен владеть способами системного анализа, планирования и контроля, количественными методами принятия решений;
- Менеджер обязан предвидеть возможные последствия от применения в конкретной ситуации каждого из управленческих способов, которые, как правило, имеют свои сильные, и слабые стороны, а также различаются своими сравнительными характеристиками.

К примеру, если увеличить заработную плату работникам за дополнительно выполненную работу, что, безусловно, на определённое время повысит уровень их мотивации, то необходимо также сравнить рост полученных затрат с выгодами; возможно, что такая мера может оказаться разорительной для организации;

- Менеджер должен уметь правильно интерпретировать ситуацию, а также выявлять факторы, которые наиболее важны в сложившейся ситуации, определить возможный эффект, если произойдут изменения тех или иных показателях ситуации;
- Менеджер должен также уметь увязывать конкретные способы, которые дали наименьший негативный эффект, с определёнными ситуациями с целью обеспечения большей эффективности в достижении каких-то целей организации [1-3].
- программно-целевой подход организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями основан на верном определении целей организации взаимодействия и разработки необходимых программ по их

реализации с учетом ресурсов, которые нужны для реализации программ. На стадии формулирования необходимых целей формируется обобщенная модель организации взаимодействия. Далее идёт альтернативных вариантов управленческих решений, затем выбирается осуществляется разработка программ. На всех а потом программы стратегическая цель структурируется на подцели, определяются главные задачи, а также приоритеты решения, которые согласуются с материальными, а также финансовыми ресурсами. Анализ трудовыми, реализации этапа осуществляется по результатов данного показателям: главный результат, объем реализации и сроки. Для единства этапов программы взаимодействия фирм и МУ многочисленных целесообразно использовать научный метод «Дерево целей». Он позволяет что корень дерева – это основная цель программы (А), первый уровень вершин — это подцели первого уровня (В и С), потом следуют вершины второго уровня (D и E) и т.д.; нижние уровни — это средства и способы достижения целей другого уровня, высокого (рис. 2). После формирования дерева целей можно программу оформлять в виде определённой директивы, например, документа руководителя, обязательного для всех исполнителей.

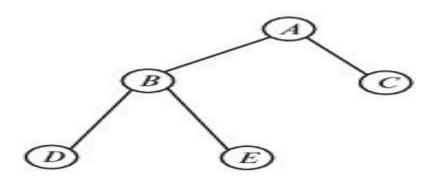


Рис. 2. Дерево целей

Ход исполнения принятой к реализации программы систематически контролируется, так как на всех этапах могут появляться новые, прежде не учтенные, значимые факторы. В России имеется значительный опыт применения программно-целевого управления, но, конечно, не все программы осуществляются в полном объеме и в определённые сроки по причине слабого контроля, недостаточного уровня ответственности, отсутствия высокого уровня мотивации лиц, реализующих эти программы [1-3].

- системный подход организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями требует понимания, что система, (объект), важно рассматривать как единство взаимосвязанных элементов, имеющее «выход» (цель), а также обязательно «вход», в виде связи с внешней средой или

обратную связь. В системе «вход» информация трансформируется в «выход». Определены важнейшие принципы этого подхода:

- процесс принятия управленческих решения начинается с поиска и грамотного формулирования определённых целей;
- необходимо осуществлять выявление и анализ допустимых альтернативных путей реализации цели;
- цели подсистем не должны конфликтовать с целями всей системы;
- восхождение от абстрактного результата к конкретному итогу;
- единство не только анализа и синтеза, но и логического и исторического;
- проявление в объекте связей разного качества и разного взаимодействия [1-3].

Таким образом, изучение основных особенностей ряда современных методологических подходов применительно к решаемой проблеме совершенствования организации взаимодействия органов МУ с малыми предприятиями позволяет прийти к выводу, что

- во-первых, количество и разнообразие подходов в науке управления, с одной стороны, затрудняет его выбор адекватного целям и задачам организации взаимодействия органов МУ и малых предприятий, а, с другой, широкий выбор позволяет учитывать многие аспекты изучаемой проблемы;
- во-вторых, к решению проблемы организации взаимодействия органов МУ и малых предприятий применимы как было выше показано все эти научные подходы, отдельно каждый, так и любая их совокупность;
- -в-третьих, осуществляя выбор научного подхода к организации взаимодействия органов МУ и малыми предприятиями, которые расположены на территории МО, определили, что учитывая специфику проблемы, остановимся в своей работе на *интегративном подходе*.

#### Список источников.

- 1. Zaruba N.A., Egorova N.N. Leah governance as a condittion for the creation of intellectual coal industry/ В сборнике: Coal in the 21st Century: Mining, Processing and Safety 2016. С. 39-44.
- 2. Zaruba N., Egorova N., Kosinskij P. The analysis of syrategies for the hining regions development in russia as a condittion of effective management of economy //B сборнике: E3S WEB OF CONFERENCES 2017. C. 04003.
- 3. Zaruba N., Egorova N., Kosinskij P. The analysis of strategies for the mining regions development in Russia as a condition of effective management of economy .// В сборнике: E3S WEB OF CONFERENCES 2017. С. 04003

4.Заруба Н.А. Проблемы подготовки специалиста для сферы государственного и муниципального управления в вузе и пути их решения.

## 5.ЗарубаН.А.,ТомилинК.В.

В сборнике: Учим управлять и учимся управлять второй сборник научных статей. Составление и научное редактирование: Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. 2016. С. 50-53

## УДК 658.3

Агафонова Юлия Никитична магистрант гр. Мумоз-191, ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). Вольфсон Эдуард Николаевич, к. филос. н, доцент, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУКузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru

## Развитие кадрового потенциала муниципальной организации

**Аннотация.** В статье рассмотрение понятия кадрового потенциала, сравнения с другими странами и его развития.

**Ключевые слова**: кадровый потенциал, личностные качества, Япония, работа, развитие

В современных условиях роботизация по-прежнему не играет ключевой роли, именно на плечи людей — работников возложены задачи по выполнению трудовых обязанностей, которые впоследствии влияют на жизнедеятельность и функционирование организаций, предприятий, банковских структур и т.д.

Рассмотрим определение «кадрового потенциала» с нескольких точек зрений.

Гаврилова К. Е. считает, что кадровый потенциал — особые способности и возможности сотрудников, позволяющие обеспечить эффективное функционирование организации [2].

По мнению Александорвой М.В. кадровый потенциал — часть экономического потенциала, когда трудовые ресурсыкомпании адаптируются к быстроменяющимся условиям для развития производства [3].

Балина Т.Н. говорит, что кадровый потенциал — обеспечение максимального соответствия профессиональных возможностей сотрудника требованиям, которые предъявляются к занимаемой им должности [4].

Таким образом, кадровый потенциал — основная составляющая любой организации, складывающаяся из:

- Личностного потенциала (это психотипа личности, характера, темперамента);
- Коммуникационного потенциала (умение слушать собеседника, устанавливать контакты);
  - Потенциала знаний (умения, знания, навыки);
  - Потенциал развития (самовыражение, самореализация) [5].

В разных странах формируются свои методики управления персоналом [1]:

- Английская зависит от традиций, ценностей нации. Здесь важно не только уважение к личности работника, но и обеспечение высокого качества выполняемой работы, что позволяет добиться достойной оплаты.
- Американская зависит от поощрения индивидуальных достижений, от жёсткой конкуренции именно от того, как человек раскроет и покажет свои личностные качества, зависит его доход.
- Японская основана на традициях, патернализме. Работников, особенно в крупных компаниях, обычно нанимают на постоянной основе, здесь важно создание благоприятных условий для плодотворной работы.
- В российской философии управления персоналомключевую роль играет форма собственности, регион нахождения. За основу берётся коллективизм.

При этом, как было сказано выше, нельзя не забывать про личностные качества индивидуума, которые могут как способствовать карьерному росту, так и не позволять двигаться дальше.

Так, например, для интроверта, у которого есть возможность идти дальше карьерной лестнице, НО не любящего, боящегося ПО взаимодействовать с людьми и не готового брать руководительского плана задачи, будет сложно выполнять с максимальной отдачей требующего для этого работу. В этом случае человек должен проводить над собой усилия: записываться на курсы, тренинги, на консультации с психологом. Здесь и важна постановка планов, целей, а также мотивация. Рабочая среда должна подталкивать человека к желанию двигаться дальше, если такая возможность есть.

Однако в российских реалиях не всегда личностный потенциал играет роль. Работодатели смотрят в первую очередь не на диплом, а на опыт работы, на трудовую книжку (если есть), проводят тесты, собеседования – и уже потом принимают на работу.

Одной из трудностей активных, молодых и не опытных специалистов является нахождение работы, следом прохождение стажировки, которая не обуславливает за собой подкрепление трудового договора, но может растянуться (как, например, в банковских организациях) на три месяца.

Если рассматривать Японию, то здесь у закончивших колледж студентов есть возможность сразу же получить несложную работу, а в дальнейшем продвижение по службе.

Направления по развитию кадрового потенциала в названной стране будут зависеть от:

- 1. Окончания университета или колледжа;
- 2. Бесплатного обучения узкоспециализированных вакансий;
- 3. Обучения с последующим трудоустройством (для иностранцев) [6].

То есть, благодаря высокоразвитой экономики, японские рабочие могут не только приобрести постоянную работу, но и после обучения быть зарекомендованными в те или иные компании.

В России развитие кадрового потенциала нельзя назвать положительным.

На рынке труда работодателю сложно найти высококвалифицированного специалиста — обычно такие люди, как правило, уезжают за границу, где за тот же труд можно получить не только более существенную заработную плату и продвижение по службе, но и благоприятные условия труда.

Но нельзя не отметить нестабильность экономики, повышение цен на продукты, на ЖКХ и другие услуги. Уровень оплаты за труд, отношение к профессиональным способностям — это вызывает у рабочих негодование. Изза чего происходит по большей части текучесть кадров.

Рабочие не получают от работы удовольствие. Здесь работает схема: «работать, чтобы выжить», а не жить.

Потому так важен кадровый потенциал. Именно грамотное управление внутри организации позволит сохранить благоприятный климат и дать возможность для реализации работников.

#### Список источников.

- 1. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов /под ред. проф. В.И. Долгого / Саратовский государственный социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» Саратов, 2015. 156 с.
- 2. Гаврилова К. Е. Формирование кадрового потенциала современной организации // Молодой ученый. 2019. №38. С. 98-100. URL https://moluch.ru/archive/276/62471/ (дата обращения: 26.11.2019).
- 3. Александрова М. В. Терминологический анализ понятия «кадровый потенциал» и его адаптация к современным условиям функционирования промышленных предприятий // Молодой ученый. 2016. №9. С. 461-465. URL https://moluch.ru/archive/113/29242/ (дата обращения: 26.11.2019).
- 4. Балина Т.Н. Акмеологическая модель развития кадрового потенциала организации»//cyberleninka. 2018. №1./2018 –

URLhttps://cyberleninka.ru/article/n/akmeologicheskaya-model-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-organizatsii/ (дата обращения: 26.11.2019).

- 5.Зорина Т.П. Понятие кадрового потенциала //Международный студенческий научный вестник. 2015. № 4 (часть 1)— URLhttps://eduherald.ru/ru/article/view?id=12619(дата обращения: 26.11.2019).
- 6. Агарзаева Г. Ш., Рабцевич А. А. Система развития кадрового потенциала в японских компаниях // Молодой ученый. -2015. -№5. ℂ. 227-229. -URL https://moluch.ru/archive/85/15932/ (дата обращения: 27.11.2019).

УДК 351/354

Алексеева Екатерина Сергеевна, магистрант гр. МУмоз-191 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). ekaterina.alekseeva13@mail.ru Вольфсон Эдуард Николаевич, к. филос .н, доцент профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, РФ) ven.gimu@kuzstu.ru

# Государственное управление в сфере образования: проблемы и перспективы.

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы, возникающие в сфере образования, а также проанализировано каким образом система образования влияет на престиж государства.

**Ключевые слова:** образование, государство, система образования, проблеме, престиж.

Проблема образования была и остается одной из ведущих для современного российского общества. Еще с большей силой она распространяется в наше время и приобретает еще более серьезный характер. Ежегодно государство выделяет огромные средства на развитие образования. Почему для государства образование имеет огромное значение? Из-за чего государство уделяет огромное внимание его развитию? На эти два вопроса существует логический ответ. Практически любое государство стремится к развитию и к тому, чтобы занимать первые позиции на мировом рынке и вследствие этого ставит перед собой различные цели, достижение которых поможет вывести государство на лидирующую позицию. Одной из целей, является повышение грамотности и образованности населения, ведь судьба любого государства зависит от состояния системы образования.

Исследование основывалось на следующих методах исследования: индукции, дедукции, анализу и синтезу. Теоретическая основа работы базировалась на общественном мнении и жизненном опыте, а также нормативно-правой базе в сфере исследуемой проблематики.

Образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов. [1].

Сейчас система образования переживает непростые времена. Уже на протяжении нескольких лет происходит смена системы образования. Сформировавшаяся в начале 20 века, система народного образования, которая была направлена на всесторонне развитие своих способностей у ребят, не в зависимости от их национальной принадлежности, пола, на коллективную жизнь, а также на овладение накопленными знаниями и на то, чтобы научиться пользоваться этими знаниями в зависимости от жизненной ситуации, разрушается. На смену ей приходят европейские тенденции. Почему смена системы образования не проходит гладко, да потому, что во –первых, российский менталитет не готов к европейским инновациям, а во – вторых из-за того, что для начала смены системы образования нужно заблаговременно подготовить почву, что б этот процесс проходил более спокойно и не создавал множество проблем на своем пути.

На данный момент проблем в российском образовании немалое количество. Одна из них — это как раз, устаревшая система образования. Происходит смена поколений и приоритетов, развитие информационных технологий, улучшение инфраструктуры, появление новых профессии, т. е. произошел переход от индустриального общества к информационному обществу. Вследствие перехода требуются коренные изменения.

Это, конечно, не просто заучивание информации, а способность ее понимать и применять в практической деятельности. Необходимость в оснащении учебных заведений современными технологиями, а также в подготовке учебников для обучающихся, пособий для преподавателей и в повышении квалификации самих педагогических работников. В высшей школе уже произошли изменения, и они связаны с введением Болонской системы образования. Разница между старой и новой системой образования в том, что создан двойной уровень. Первый уровень длится 4 года и по окончанию выпускники получают диплом бакалавра, а второй уровень магистратура обучение здесь длится 2 года и выпускники получают диплом магистра. [2].

Помимо устаревшей системы образования, выделяют проблему, связанную с излишней теоретической направленности, т. е. теории много, а

практики мало. Не предоставляется полной возможности на применение своих теоретических знаний в практической деятельности. Сейчас за время обучения в высших учебных заведениях, студенты проходят практику, примерно, не больше 3- 4 раз за 4 года обучения, при этом период самой практики, как правило, составляет от 2 – х до 8 – ми недель. Вся работа направлена в основном в одно русло, но таким образом, к сожалению, мы не сможем получить узких специалистов.

Вследствие нехватки практической деятельности у новых сотрудников возникают большие проблемы. Адаптационный период, нового сотрудника, затрачивает больше времени, чем предполагалось. Все это происходит из-за того, что их обучение было направлено на получение теоретических знании и устроившись на работу они не могут применить свои знания на практике

Следующей проблемой, которую онжом выделить, является недостаточное финансирование. К сожалению, это проблема характерна не только для образования, но здесь она ощущается также остро. Деньги нужны везде и во всем. Как можно получить качественное образование, если не хватает денег на приобретение новейшего оборудования, внедрение технологий, на повышение квалификации преподавателей, а также из – за низкой заработной платы не хватает самих кадров.

Немаловажной является и проблема, которая с каждым годом приобретает все больший характер - это низкий уровень связи между этапами образования. Эта проблема очень актуальна для учеников старшей школы и для первокурсников. Учеба в старшей школе подталкивает на то, что приходится задумываться: где будешь учиться дальше, куда поступать. Сейчас школьники стараются заранее выбрать ВУЗ, в который хотят поступать, так как от выбранного ими учебного заведения зависит программа подготовки. Родители стараются нанять хороших репетиторов, чтобы их ребенок смог как можно лучше сдать ЕГЭ и получить наивысшие баллы. Почему родителям приходится обращаться к репетиторам? Да потому, что в школе идет акцент не на подготовку детей к максимальной сдаче ЕГЭ, а на выполнение школьной программы и на то, чтобы пройти порог, и получить аттестат. В школе подготовка к сдаче ЕГЭ начинается, в основном, в последние месяцы перед началом сдачи экзаменов, но этого недостаточно для того, чтобы получить максимальный балл за ЕГЭ. Трудным является то, что требования в университете кардинально отличаются от требований в школе. Разные ступени разная и система обучения. Очень часто первокурсники слышат: «Забудьте все, что было в школе». Из -за резкие смены системы обучения, иногда очень тяжело перестроиться и вследствие чего возникают проблемы.

Коррупция - как часто мы слышим и видим это слово. Коррупция преследует нас везде, окружает со всех сторон и в образовании, к огромному сожалению тоже имеется. Коррупция в образовании — это

конечно, покупка дипломов об окончании высшего образования, который можно найти, начиная с просторов Интернета и заканчивая переходами, это взятки за зачеты и экзамены и как ни странно, это денежные поборы в школе, которые в свою очередь в последнее время очень распространились.

Заключительная проблема, которая, на мой взгляд, не менее актуальна это падение престижа техникумов и колледжей. Это происходит из —за того, что сейчас при трудоустройстве на работу требуется диплом об окончании высшего учебного заведения, а также вследствие того, что мы живем в развитом информационном обществе, где учиться в коллеже или в техникуме считается не престижно. Из — за сложившегося стереотипа, что в техникумах нечему не учат, туда поступают только те, кто не может осилить образование в вузах происходит нехватка рабочих кадров на предприятиях и в обслуживающей сфере.

Проблем в сфере образования много и их нужно решать. Государство предпринимает меры по их устранению, но пока не может выстроить такую систему, которая сбалансировала все направления и как можно больше была направлена на то, что хочет общество. Сейчас мы гонимся за европейскими тенденциями и не обращаем внимание на то, что не всегда то, что выстроена где-то в другом месте будет также хорошо функционировать у нас. Нужно выстраивать свою систему образования, которая будет ближе нашему народу и если все будет сделано в интересах нашего населения, то наша страна сможет стать примером для других стран, как мы смогли самостоятельно выстроили систему образования, которая наиболее благоприятна для нас.

## Список источников. Список научных публикаций.

1. Заруба Н.А. Подготовка профессионально-компетентных кадров для сферы культуры в условиях транзитивного общества. //Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 26. С. 228-232.

## Нормативно-правовые источники.

- 2... Законы, кодексы и нормативно правовые акты Российской Федерации. [Электронный ресурс] Режим доступа: (http://legalacts.ru/doc/273\_FZ-ob-obrazovanii/)
- 3.. Научный журнал «Молодой ученый». [Электронный ресурс] Режим доступа: (https://moluch.ru/archive/93/20624/)

УДК 378

Бородина Анастасия Станиславовна магистрант гр. МУМз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация)

## РОЛЬ И МЕСТО РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОРГАНОМ ВЛАСТИ

Аннотация. В статье рассматривается роль и место руководителя в муниципальном органе (на примере руководителя отдела кадров администрации г.Кемерово). Приведены задачи поставленные перед данным муниципальным органом, основные компоненты труда руководителя и должностные обязанности руководителя кадрового отдела. Авторами предложены новые роли руководителя в муниципальном органе.

**Ключевые слова:** администрация г.Кемерово, руководитель отдела кадров, должностные обязанности, роли руководителя.

Администрация г. Кемерово (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования) наделяется уставом муниципального образования полномочиями по решению вопросов местного значения и полномочиями для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Администрацией г. Кемерово руководит глава администрации на принципах единоначалия.

Администрация г. Кемерово в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Кемеровской области и Уставом города Кемерово [1,2]

Основной целью администрации г. Кемерово является осуществление на подведомственной территории исполнительно - распорядительных функций городского самоуправления для создания качественных условий жизнедеятельности населения.

## Задачи администрации г. Кемерово:

- Разработка проектов Планов и Программ комплексного социально-экономического развития территории.
- Организация охраны общественного порядка, защиты прав и законных интересов граждан и юридических лиц в пределах своей компетенции.
- Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставление им жилых помещений в домах муниципального жилищного фонда в порядке, установленном Главой города в соответствии с действующим законодательством.
- Согласование и ведение учета разрешений на производство земляных работ, строительство зданий и сооружений временного характера, осуществление контроля и участие в приемке выполненных работ по акту.

- Организация приема населения, рассмотрение жалоб, заявлений граждан, юридических лиц и принятие мер в пределах своей компетенции.
- Пользование и распоряжение муниципальным имуществом, закрепленным за Территориальным управлением на основе действующего законодательства.
- Организация культурно-массовой, спортивной работы по месту жительства населения.

Администрация г. Кемерово имеет линейно-функциональную организационную структуру. Это одна из самых распространённых организационных структур, которая обеспечивает разделение организации на функциональные звенья, которые координируют основные направления деятельности, и линейные, осуществляющие основную работу. [2,3]

При линейно-функциональном управлении руководители линейных звеньев принимают решения, а функциональные подразделения информируют и помогают линейному руководителю вырабатывать и принимать конкретные решения[6].

Каждое из структурных подразделений получает указания и распоряжения (производственные задания) не только от руководителя звена, но и от руководителей функциональных служб, отвечающих за использование ресурсов, размещение заказов и т.д.

### Достоинства данной системы:

- оперативность в принятии и реализации принятых решений;
- относительная простота выполнения управленческих функций;
- четко выраженная ответственность руководителей.

#### Недостатки:

- разобщенность горизонтальных связей в системе муниципальных органов;
- если увеличивается количество управленческих уровней, то удлиняется процесс принятия и реализации решений. Поскольку исполнение их происходит "сверху вниз", а иногда и "растекается" по горизонтальным контактам;
  - не оперативное движение информационных потоков.

Для решения всех ранее упомянутых задач в администрацию г. Кемерово требуются квалифицированные кадры. Всем известно, что подбором персонала занимается отдел кадров администрации г. Кемерово и особая роль отводится руководителю данного отдела.

Руководитель отдела кадров администрации г. Кемерово несет ответственность за комплектование муниципального органа квалифицированными специалистами.

Характер труда Руководителя отдела кадров, администрации г. Кемерово, обусловлен тем, что он реализует важнейшую функцию управления - руководство. При этом перед ним стоит задача интегрировать систему управления в единое целое, определять ее деятельность, координировать действия ее звеньев. Администрация только тогда будет

системой, когда все его функции и звенья составляют единое целое.

В должностные обязанности Руководителя отдела кадров администрации г. Кемерово входит:

- -разработка кадровой политики;
- -прием, увольнение и перевод сотрудников;
- -разработка должностных инструкций;
- -проведение аттестации персонала;
- -анализ и оценка кадровой работы;
- -контроль над выполнением графиков отпусков и трудовой дисциплины.

Особая роль Руководителя отдела кадров в системе управления обусловила необходимость приобретения ими особых знаний и навыков. Руководитель отдела кадров — специалист имеющий высшее образование по данной специальности и владеющий специальными навыками, для эффективного выполнения возложенных обязанностей.

Труд Руководителя отдела кадров не только объективно обусловлен, но и носит творческий, инициативный характер, поэтому совершенно правомерно говорить об искусстве управления. Именно это во многом и обусловливает подход к проблеме организации его труда. С одной стороны, организация работы руководителя отдела кадров подчинена определенным закономерностям, принципам, правилам, а с другой - эти правила носят весьма условный характер, требуют творческого осмысления для определения степени их применимости к работе данного руководителя, в конкретной ситуации. Правила здесь служат лишь исходным пунктом для активной работы руководителя отдела кадров над совершенствованием стиля работы, навыков и умений, методов организации своего труда и работы подчиненных.

В рамках определенных правовых норм руководитель отдела кадров должен проявлять инициативу, развивать инициативу управленческого коллектива, работников организации и, соответственно, нести полную ответственность за собственные действия и их результаты.

Можно условно выделить три основных компонента в работе руководителя, решение: социальных проблем, производственно-экономических задач и организационно-управленческих вопросов[5].

При этом следует учитывать, что чаще всего руководитель отдела кадров сталкивается с компонентом решения социальных проблем.

Руководитель отдела кадров администрации г. Кемерово формирует активный трудовой коллектив администрации, подбирает квалифицированных специалистов, образующих социум. В этом социуме решаются социальные проблемы, которые и должен решать руководитель отдела кадров администрации.

Современному Руководителю отдела кадров для эффективного исполнения своих обязанностей важно в своей деятельности успешно

сочетать различные роли: от хозяина и предпринимателя до эффективного управленца-профессионала и цивилизованного человека.[4]

Основные навыки руководителя отдела кадров заключаются в проведении собеседования, выявлении квалифицированных специалистов, постановки задач перед сотрудниками и наблюдение за их своевременным решением.

Роль руководителя - направляющая, формирующая, структурирующая, и, в целом, организующая.

Деятельность руководителя отдела кадров администрации направлена на то, чтобы муниципальные служащие стали не просто арифметической суммой людей со своими проблемами и интересами, но и сплоченным коллективом. Нацеленным на создание и выполнение основной задачи — удовлетворение перед населением посредством предоставления муниципальной услуги, чтобы проявились все позитивные эффекты социальной организации (прежде всего, синергетического), ради которых люди и объединятся в ней.

Хотелось бы отметить, что руководитель отдела кадров выступает в администрации г.Кемерово в разных ролях: администратора, организатора, профессионала (специалиста), общественного деятеля, преподавателя, психолога, воспитателя.

В роли организатора руководитель отдела кадров проявляет способность организации рабочего процесса и координирование работы подчиненных в отделе.

Роль профессионала основана на его знаниях и опыте в области кадровой системы, практической деятельности, способности сформулировать критерии оценки деятельности, осуществляя ее планирование, проводить инструктаж, анализировать ход выполнения решения, наконец, в случае необходимости, самостоятельно эффективно осуществлять профессиональную деятельность, решать конкретную профессиональную задачу, показывая личный пример подчиненному.

Руководитель отдела кадров в роли преподавателя (педагога) должен проявить способность обучить подчиненного необходимым приемам и навыкам труда, этике профессии, подходам к разрешению возможных конфликтов интересов взаимодействующих сторон, использованию специфичных форм и методов в конкретной сфере профессиональной деятельности, передать ему свои знания и опыт.

Выполнение руководителем отдела кадров роли психолога, означает его деятельность, направленную на сплочение коллектива, коммуникабельность по отношению к кандидатам, учет особенностей кандидатов и подчиненных В процессе общения, информацией с кандидатами и подчиненными. При постановке целей и задач деятельности перед подчиненным и коллективом в целом, при принятии решений по отношению к кандидатам, при распределении обязанностей, при оценке результатов труда, при определении мер поощрения и наказания.

Роль воспитателя состоит в оказании помощи кандидату или сотруднику кадрового отдела, в понимании традиций организации, в осознании общественно значимых целей деятельности организации. [7,8]

Весьма важным является формирование у работника чувства служебного долга, усвоение им элементов корпоративной культуры. Руководитель отдела кадров помогает новоиспеченному подчиненному, с одной стороны, проникнуться духом организации, а с другой - укрепить его гражданские позиции.

Роль Руководителя отдела кадров администрации г. Кемерово, заключается в умении сочетать в себе множество ролей, начиная с подбора квалифицированных и соответствующих всем параметрам муниципальной службы сотрудников и заканчивая представлением организации и взаимодействии со средствами массовой информации.

Автор считает, что в данной работе новым является раскрытие различных ролей Руководителя отдела кадров Муниципального органа. Основными вопросами, с которыми сталкивается Руководитель отдела кадров, — это решение социальных проблем.

#### Список источников.

- 1. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) "О муниципальной службе в Российской Федерации".
  - 2. Устав г. Кемерово.
- 3.Закон Кемеровской области от 02.04.2012 № 23-ОЗ «О некоторых вопросах организации межведомственного взаимодействия при предоставлении государственных и муниципальных услуг на территории Кемеровской области»;
- 4. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебное пособие / М. И. Бухалков. М.: Инфра-М, 2011. 399 с.
- 5. Востриков К.В. Институт государственной службы: становление, социально-политические характеристики. Диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук / Кемеровский государственный университет. Кемерово, 2003
- 6. Востриков К.В. Государственная политика и управление. Учебное пособие К. В. Востриков; М-во образования и науки РФ, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Кемеровский гос. унт".- 179 с.
- 7.Управление персоналом: учебник / И. Б. Дуракова [и др.]; ред. И. Б. Дуракова. М.: Инфра-М, 2011. 569 с.
- 8. Кишкель Е.Н. , Шипунов В.Г., Основы управленческой деятельности: Учеб. для сред. спец. учеб. заведений. М.: Высш. шк., 2007 271 с.

# Проблемы кадрового потенциала в муниципальном образовательном учреждении и пути их решения

Гапеева Анастасия Александровна магистрант гр. МУмз- 181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, РФ). nast.dawleginowa@yandex.ru

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы кадрового потенциала в образовательных учреждениях.

Особое внимание уделено проблеме, заключающейся в том, что в образовательных учреждениях происходит «старение» педагогических кадров. В школе практически не происходит обновление педагогического корпуса, возрастает доля учителей пенсионного возраста. В работе выявлены основные проблемы кадрового потенциала в образовательных учреждениях и пути их решения.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, образовательный процесс, педагогические кадры, квалифицированные специалисты, специалисты.

Кадровый потенциал является основой, базисом любой социальной системы, любой организации. Собственно кадры представляют собой активный, действующий, работающий элемент и движущую силу любого учреждения. От профессионализма и уровня квалификации сотрудников, от эффективности их работы, от распределения в штатном расписании зависят итоги деятельности всей организации, её место в социальной и экономической структуре страны и региона, а также ее востребованность на рынке труда[3]. На сегодняшний день не существует единого, однообразного подхода к определению понятия кадрового потенциала.

По мнению ряда исследователей, кадровый потенциал представляет собой сложную систему, состоящую из множества взаимосвязанных между собой элементов, включающих как совокупность и сочетание личностных характеристик сотрудников организации и учреждения, уровня их специальных знаний, наличие квалификации и опыта, так и совокупность имманентно присущих потенциальных возможностей. Эти возможности в процессе трудовой деятельности в организации, учреждении или на предприятии могут быть активизированы и применены руководством данной организации для реализации стоящих перед ними целей, как краткосрочных, требующих быстрого исполнения, так и долгосрочных, определяющих стратегию на длительный период. Исходя из предложенного понимания

определения кадрового потенциала, на наш взгляд целесообразно было бы выделить составляющие его элементы.

По нашему мнению, кадровый потенциал должен включать в себя:

- = Личностный потенциал (способности, возможности, задатки, характер, темперамент)
  - + потенциал знаний (компетентность, знания, умения, навыки)
- + коммуникационный потенциал (направленность информационных потоков)
  - + потенциал развития (самоутверждение, самовыражение) [4].

Результаты исследования, основанные на анализе статистических данных и отчетных материалов МБОУ «СОШ №2» города Березовский Кемеровской области, позволил выявить основные проблемы, связанные с кадровым потенциалом в учреждении. Данная образовательная организация является типичной, в связи с чем предполагаем, что выявленные проблемы характерны для многих школы области.

Анализ результатов образовательного процесса показывает, что в настоящее время особое беспокойство вызывает проблема «старения» педагогических кадров в образовательном учреждением. В школе практически не происходит обновление педагогического корпуса, возрастает доля учителей пенсионного возраста.

Анализ кадрового состава школы свидетельствует о том, что данная проблема явна выражена.

Анализ показывает, что на фоне проявившейся с 2016-2018 гг. тенденции сокращения численности педагогических кадров нарастает процесс их старения. В школе МБОУ «СОШ № 2» доля пенсионеров от общего числа педагогов в 2016 г. составляла 43%; в 2017 г. - 45; в 2018 г. – 46. А к концу учебного года 2019 – 48% г.

В настоящее время учитель загружен заполнением всякого рода бумажной документации: классные журналы, отчеты, портфолио, дневники и т.д. При этом, учителя сегодня загружены бумажной работой, зачастую абсолютно ненужной. Например, каждый преподаватель вынужден заполнять сразу два журнала — бумажный и электронный. На эту работу тратится огромное количество времени, которое педагог мог бы использовать на чтото более продуктивное: на подготовку к урокам, на дополнительные занятия со школьниками... Это неправильно, когда учителя преподают по 30-40 часов в неделю. Это очень тяжело. Ведь работа учителя не заканчивается в классе — это лишь её видимая часть. Он должен подготовиться к уроку, проверить тетради. От такой перегруженности страдает не только преподаватель, но и его ученики. О качестве образования здесь говорить уже не приходится. [2]

Отсутствие наставника у молодого учителя. Любой человек, овладевающий какой-либо профессией, в начале пути встречается с затруднениями и проблемами, связанными с отсутствием у него первоначального опыта. А приобретение профессионального опыта и навыков у учителей, педагогов осуществляется значительно сложнее, чем у

представителей любой другой профессии. Связано это в первую очередь с тем, что у представителей многих профессий необходимые навыки можно привить в процессе обучения и приобретения профессиональных знаний. Специфика же педагогического образования заключается в том, что оно не гарантирует успех начинающему учителю. Ему надо еще приобрести умение общаться с учениками, умение контактировать с ними, умение передавать свои знания от педагога к ученику. А для этого каждый молодой учитель должен тесно общаться и взаимодействовать с опытными педагогами, имеющими уже значительный опыт преподавания.

Проанализировав статистические данные и отчетные материалы МБОУ СОШ №2 за 2016-2018 гг. можно выделить основные проблемы, связанные с кадровым потенциалом организации:

- 1. Проблема старения педагогического коллектива и необходимость идти в ногу со временем;
- 2. Незначительный приток молодых специалистов педагогического коллектива в перспективном режиме;
  - 3. Отчетная волокита педагогов, снижение активности педагогов;
  - 4. Отсутствие наставника у молодого учителя.

Таким образом, проведя проблемный анализ, мы выявили ключевые проблемы, требующие рассмотрения и перспективного решения.

В результате проведенного исследования сформулированы предложения по совершенствованию организации кадрового потенциал в образовательном учреждении:

# 1. Привлечение и поддержка молодых специалистов.

Проблема нехватки квалифицированных кадров и медленный процесс обновления педагогических кадров на молодых специалистов в МБОУ СОШ №2 должны решаться через реализацию комплекса мер, направленных на изменение социального статуса учителя. К правовым средствам реализации следует отнести формирование эффективной в условиях рынка системы совершенствования оценки деятельности учителей (прежде всего посредством аттестации), усиление социальной защищенности молодых учителей.

Таким образом, для привлечения молодых специалистов в МБОУ СОШ №2 необходимы следующие шаги:

Прежде всего, у учителя должна быть достойная зарплата. Об этом сейчас много говорят, но реальные шаги в этом направлении если и осуществляются, то не так быстро, как хотелось бы. А ведь работа учителя - это очень нелегкий труд.

Необходимо также ввести меры стимулирования для начинающих учителей не на уровне отдельных регионов, а на государственном уровне

На наш взгляд, целесообразно также более радикально решать проблему с обеспечением учителей жильем. В этих можно было бы либо предоставлять им жилье, хотя бы на время работы в школе с последующей возможностью его приватизации и оформления в собственность, либо

предоставления учителям денежных ссуд по примеру программы в здравоохранении «Земский доктор». В системе образования тоже начинает внедряться программа «Земский учитель», однако пока еще эти программы проблему полностью решить не могут.

Ну и кроме того, в школе надо предоставлять молодому педагогу рабочее место, оборудованное всем необходимым: компьютер с выходом в интернет, принтер, и т.д., возможность подписки на необходимые для работы газеты и журналы. Это уже не дань моде, это веление времени.

### 2. Прикрепление наставника для молодого специалиста.

Для оказания поддержки молодым специалистам необходима программа вхождения в профессию учителя. Для того чтобы молодой специалист смог в полной мере реализовать свой потенциал учителя, в программе вхождения в профессию необходимо предусмотреть посредством наставничества реализацию оказания поддержки учителям. Финансовая поддержка программ наставничества являлась бы важным стимулом в работе наставника и молодого специалиста.

Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
  - адаптация к корпоративной культуре,
- усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении,
- сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Задачей каждого наставника является оказание помощи начинающему педагогу в его становлении, реализации себя как личности и как учителя, педагога, в развитии личностных качеств, коммуникативных способностей и управленческих навыков в школе. (Коучинг (профессия): учить выживать, быть впереди. Наставничество – глубоко личные отношения. Тьютор - не тот, кто передает знание, пусть даже добытое в результате самообразования, но тот, кто передает опыт Учения).

# 3. Сократить бумажную работу у учителей.

Одним из путей бумажной волокиты в школе является внедрение системы электронного документооборота. Это позволит сократить бумажную работу и высвободит у учителей значительную часть времени на решение других задач, существенно упростит работу с документами, значительно повысит ее эффективность за счет сокращения времени создания, обработки и поиска документов.

Развитие информационной составляющей может помочь и непосредственно в учебном процессе. Например, введение электронных дневников и электронных журналов на сайтах школ позволит лучше

контролировать успеваемость школьников со стороны родителей. Сделает процесс учебы более прозрачным и будет хорошим подспорьем как для учителей, так и для учеников. Развитие интернетсайтов общеобразовательных учреждений должно стать одним из приоритетов их развития.

Благодаря системе управления документооборотом будет увеличена эффективность функционирования школы, а также повысится качество обучения школьников, поскольку сократится время, требуемое на ведение документооборота в установленной форме.

### 4. Совершенствование профессиональной подготовки учителя.

В работе по формированию педагогических компетенций в образовательной организации применяются различные формы, методы и приемы работы с кадрами.

Так, например, эффективной формой методической работы в школе является деятельность *педагогического совета*. В соответствии с уставом, он является высшим органом, обеспечивающим руководство образовательным процессом. Эффективными формами повышения уровня педагогической подготовки учителей являются также *семинары* и *практикумы*. Их тематика, как правило, является актуальной для каждой конкретной ситуации (проблемы) и учитывает новые научные данные и результаты.

Огромное значение ДЛЯ совершенствования профессиональной подготовки учителей имеет также изучение передового педагогического опыта, которое помогает им освоить новые подходы к работе с учащимися, усовершенствовать свое профессиональное мастерство, повысит побудить профессиональный уровень, К проявлению инициативы творчества.

В результате проведенного анализа кадрового потенциала организации в МБОУ «СОШ №2» города Березовский и выявления проблем, сформулированы предложения по совершенствованию кадровым потенциалом в образовательном учреждении:

- 1. Привлечение и поддержка молодых специалистов [2]. Ни для кого не секрет, что на данном этапе развития общества образование является одним из приоритетных направлений государства и общества. В настоящее перед образовательными организациями встала новая задача. Она заключается в привлечении в эту сферу значительного количества молодых людей, грамотных, способных мыслить неординарно, владеющих цифровыми технологиями, способных поднять образование в стране на новый уровень, любящих детей и любящих свою педагогическую работу.
- 2. Предоставление наставника для молодого специалиста. Наставничество одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

- Сократить бумажную работу у учителей. Благодаря системе управления документооборотом будет увеличена эффективность функционирования школы, также повысится качество обучения школьников, поскольку сократится время, требуемое на ведение документооборота в установленной форме.
- 4. Совершенствование профессиональной подготовки учителя предполагает применение многообразных методов и приемов работы с кадрами, таких как: педагогический совет, семинары и практикумы, изучение передового педагогического опыта, деловые игры, «круглый стол», педагогическая газета, самообразование и др.

#### Список источников.

- 1. Беляков С.А. Модернизация образования в России: совершенствование управления / С.А. Беляков М.: МАКС Пресс, 2015. 437 с.
- 2.Волков Н.А. Рекомендации Координационного совета российских уполномоченных по правам человека по теме: «Защита права граждан на образование» / Н.А. Волков. О соблюдении прав и свобод человека и гражданина на территории Кемеровской области в 2018 году. Доклад уполномоченного по правам человека в Кемеровской области. Кемерово: Примула, 2019. С. 108-115.
- 3.Востриков К.В. Государственная политика и управление. Учебное пособие К. В. Востриков; М-во образования и науки РФ, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Кемеровский гос. ун-т".- 179 с.
- 4. Гапеева А.А., Никифорова О.А. Проблемы организации образовательных услуг в муниципальном образовательном учреждении и пути их решения // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы: материалы II международной научно-практической конференции, г. Новокузнецк, 21 декабря 2018 г. / отв. ред. к.с.н. Э.И. Забнева; ред. E.A. Нагрелли кол. к.п.н., доцент, Ги др.].— Ульяновск:Зебра,2018.- C.233-236
- 5.Зорина Т.П., Коноплёва Г.И. ПОНЯТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА // Международный студенческий научный вестник. 2015. №4-1.;URL: http://eduherald.ru/ru/article/view?id=12619 (дата обращения: 16.04.2019).
- 6.Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2015. 394 с.
- 7. Тебекин, А. В. Управление персоналом: учебник. М.: КНОРУС 2 Шапиро, С.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. М.: КноРус, 2016. 624 с.

# Совершенствование системы обеспечения жильём молодых семей на территории муниципального округа.

Пилюгина Дарья Алексеевна магистрант гр. МУМз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) pilugina@greenmoney.ru

**Аннотация**. В статье, рассматривается проблема обеспечение жилья отдельных категорий граждан органами муниципального самоуправления, проблемы при которых сталкиваются органы местного самоуправления и пути совершенствования.

**Ключевые слова:** отдельные категории граждан, обеспечения жилья, органы местного самоуправления, молодая семья.

«Местное самоуправление — это одна из форм реализации народом власти, предполагающая самостоятельное решение населением (под свою ответственность) вопросов глокального значения, владения, пользования и распоряжения муниципальной гобственностью»[1].При распределении жилья органы местного самоуправления сталкиваются со следующим рядом проблем:

«Жилищная проблема имеет несколько важных аспектов» [2]:

- «нехватка количества жилья количественный аспект»[2];
- -«несоответствие жилищного фонда в отношении демографического положения структурный аспект»[2];
- «жилищный фонд не соответствует требованиям качества жилья качественный аспект»[2];
- «несоответствие технического состояния жилищного фонда эксплуатационный аспект»[2].

«Не сформированность комплексной системы механизмов способствующих реализации поставленных задач, отсутствие необходимого финансового обеспечения являются первоочередными проблемами, которые влияют на понижение уровня организации обеспечения жильем граждан»[4]. «Это препятствует совершенствованию жильем граждан и препятствует совершенствованию органами муниципального управления организации обеспечения жильем граждан»[4]. При этом общий объем жилищого фонда со степенью износа более 66% составляет 56,9 млн. кв. метров, в том числе

38,4 млн. кв. метров жилищного фонда было признано ветхими 18,6 млн. аварийным»[5]. «Рано или поздно перед властями встанет вопрос и необходимости расселения постепенно ветшающего советского жилищного фонда, что возможно делать лишь в условиях развертывания массового жилищного строительства, причем не «точечной застройки», а застройки целыми кварталами и микрорайонами, как это делалось в советское время[6]. В тоже время на очередях стоят молодые семьи, которым также необходимо расселение в жилье, которое соответствует всем требованиям.

Важно упорядочить порядок учета граждан нуждающихся в улучшении жилищных условий предоставлении жилых помещений, тем чтобы вводимые объекты жилой площади позволяли в короткие сроки бесплатно или за доступную плату решать жилищные вопросы отдельных категорий граждан. «Граждане располагающие необходимыми средствами для приобретения или строительств собственного дома (квартир) должны решать этот вопрос самостоятельно практически без помощи государства» [4]. Приобретение собственного жилья в настоящее время под силу далеко не каждой российской семье, особенно в молодом возрасте. «С другой стороны сам факт создания семьи часто связывается с наличием условий для создания семьи»[5]. Многим россиянам просто некуда привести жену или мужа, негде рожать детей, а возможность взять ипотеку или даже снять жилье также присутствует далеко не у каждой семьи»[5]. «В крупном городе цены на аренду жилья высоки и часто сопоставим с зарплатой в маленьких городах цены существенно ниже, но там серьезным фактором препятствия к аренде жилья является безработица» [6]

«Муниципальные органы по вопросам поддержки молодых семей, на основании переданных им государственных полномочий, на основании рассмотренных нормативно –правовых актов, осуществляют следующие функции[7]:

«Организационная поддержка общественно- полезной деятельности молодых семей»[7];

«Содействие экономической самостоятельности молодых семей и реализации их прав на труд»[7];

«Разработка и реализация целевых программ по поддержке молодых семей в улучшении жилищных условий на территории муниципального образования»[7];

«Обеспечение социального обслуживания молодых семей»[7].

Экономические механизмы представляют собой действующую систему финансирования поддержки молодых семей, реализация которых осуществляется органами местного самоуправления. «Финансирование осуществляться из федерального и местного бюджетов на основании принятых нормативно- правовых актов»[6]. Поддержка молодых семей в сфере улучшения жилищных условий реализуется при помощи следующих видов поддержки. Для этого рассмотрим виды технологий. Которые в

совокупности рассматривают методы и инструменты способствующие достижению поставленной цели.

Таблица 1-Виды технологий улучшения жилищных условий молодой семьи[5.

Вид технологий	Содержание технологии		
Льготное долгосрочное	Предоставление финансовых		
кредитование	средств на приобретение или		
	строительство квартиры/дома под		
	незначительный процент (8-10%) и		
Материальное обеспечение для	Предоставление необходимых		
индивидуального строительства	материалов для строительства дома		
(для сельской местности)	земельный участок для		
	строительства или безвозмездно		
	осуществить подведение		
	инженерных коммуникаций		
Предоставление жилья с	В качестве кредита выступает сама		
рассрочкой	квартира, стоимость выплачивается		
	по частям в течении 10-15 лет.		
Предоставлениие жилья	Предоставление социального жилья		
социального найма	государством оплачивается аренда и		
	коммунальные услуги.		
Предоставление беспроцентной	Предоставление части финансовых		
субсидии на покупку жилья	средств на строительство или		
	приобретение жилья (5-70%)		

Исходя из данных приведенных в Таблице 1 можно сделать вывод, что каждый вид технологии п поддержке молодых семей в сфере улучшения жилищных условий имеет свои особенности реализации.

«Для определения эффективности осуществляемой государственной семейной молодежной политики, в общем, и организации поддержки молодых семей муниципальным образованием, в частности была разработана система показателей к которым относятся[5]:

«юридическая оформленность брака» [5]:

«полнота семьи» [5];

« детность семьи» [5];

«экономическая обеспеченность» [5];

« социальная активность[5];

«социальная направленность» [5].

По данным, которые представлены ниже можно наблюдать какая часть жилья достается молодым семьям. Требуется расширение программ и увеличение финансирования. Если темпы расселения не увеличатся в ближайшее время, то начнется отток молодого населения из города что не благоприятно скажется н всех сферах жизни и развитии города.



Рис.1 Программы обеспечения молодых семей жильем

#### Список источников.

- 1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. ст. 4398.
- 2. "Жилищный кодекс Российской Федерации" от 29.12.2004 N 188-ФЗ (ред. От 03.04.2018).
- 3. Байнова М. С. Основы государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] учебное пособие М. С. Байнова. Н.В Медведева, Ю. С. Рязанцева. Москва; Берлин Директ-Медиа, 2016. 459 с.
- 4. Востриков К.В., Петракова О.В. Анализ обеспечения жильем граждан в Промышленновском муниципальном районе/Экономика и предпринимательство. 2017. № 4-1 (81). С. 1021-1023
- 5. Дуйшеналиева А. Дж. Местное самоуправление и государственное управление: разделение властных полномочий // Актуальны вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. 2016. № 58. С. 34-40.
- 6. Новиков С.Н. Взаимодействие органов государственного управления и местного самоуправления / Сборник: «10 лет муниципальной реформы в России: итоги, проблемы и перспективы. Материалы Международной научно-практической конференции» Рязанский институт экономики НОУ Санкт-Петербургский университет управления И экономики Правительство Рязанской области Институт социально-экономических проблем народонаселения PAH, Институт PAH, экономики Совет

муниципальных образований Рязанской области: Ответственный редактор В.Н. Дронов. – 2013. –С.233-238.

#### Интернет-источники:

- 7. Администрация города Кемерово: (официальный сайт)- URL http://www.kemerovo.ru/
- 8.Меры поддержки молодых семей (официальный сайт)- URL <a href="http://archive.pnzreg.ru/social/family/family2008/meri-05.12.13">http://archive.pnzreg.ru/social/family/family2008/meri-05.12.13</a>
- 9. TACC₀ информационное агентство: (официальный сайт)- UR: ttp://tass.ru/ekonomika/4803767
- 10. Федеральная служба государственной статистики: (официальный сайт) \_ URL: http://www.gks.ru/
- 11.Официальный интернет порта правовой информации: (официальный сайт)- URL :http://pravo.gov.ru/

### УДК 331

## Гарифулина Екатерина Владиславовна

магистрант гр.МУМз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) k.garifulina34@gmail.com

# Совершенствование системы планирования кадрового резерва государственных гражданских служащих.

Аннотация. В статье рассматривается система планирования кадрового резерва государственных и гражданских служащих (на примере Администрации Кемеровской области), а также разработана модель компетенции, которая позволяет провести оценку профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и получить объективную информацию о квалификации гражданского служащего,

**Ключевые слова:** кадровый резерв, система планирования кадрового резерва, государственный гражданский служащий, управление кадров, компетенции.

В современном мире динамично меняется почти все, а в первую очередь меняется общество и его потребности, при этом государство должно отвечать потребностям общества. «Для этого государственная гражданская служба должна постоянно развиваться и совершенствоваться»[5]. «Именно от уровня профессионализма кадров государственных органов зависит то,

насколько эффективно будет осуществляться государственное управление» [1].

«Профессионализм и компетентность являются главными факторами для повышения уровня эффективности государственного управления в соответствии потребностями населения»[2]. Только c c непрерывного развития как творческого, так И личностного профессионального потенциала государственных гражданских служащих эффективность системы государственного повысится управления. «Государственные гражданские служащие это в первую очередь лица, которые способны на деле обеспечить успешное проведение экономических строительство реформ, социально защищенного демократического государства»[2].

Эффективное обеспечение кадрами органы государственной власти и высококвалифицированными специалистами возможно при активном использовании системы планирования кадрового резерва. «С планированием кадрового резерва связано не только стабильное функционирование государственного аппарата в настоящем, но и обеспечение возможности его развития в условиях быстро меняющейся среды» [2.с.50].

«Основой системы планирования кадрового резерва, для выдвижения на управленческие должности организации является подробный учет руководящих должностей, включая и те, которые станут вакантными в ближайшее время, и составление списка кандидатов на замещение по каждой должности»[3].

Цель системы планирования кадрового резерва государственных гражданских служащих состоит в том, чтобы обеспечивать государственный орган качественно подготовленными специалистами, которые в случае непредвиденных обстоятельств смогут взять на себя ответственность и вести работу не только на своем участке, но и по смежным направлениям. А также наличие подготовленных к этому специалистов в кадровом резерве позволяет государственному органу весомо снизить затраты на набор и адаптацию вновь пришедших на новую должность специалистов. «Это, в свою очередь, достаточно сильно повышает нематериальную мотивацию резервиста и предполагает их закрепление в государственном органе»[6].

Работа по управлению персоналом в Администрации Кемеровской области осуществляется управлением кадров и государственной службы. Персонал является важнейшей частью организации и имеет сложную взаимосвязанную структуру.

Управление кадрами государственной гражданской службы предназначено для комплексной автоматизации деятельности кадровой службы Администрации Кемеровской области.

«Цель деятельности управления персоналом Администрации Кемеровской области - эффективная кадровая политика Кемеровской области»[2].

«Реформирование на современном этапе развития России всех сфер общественной жизни, требует кардинального изменения всей системы государственного управления, а в первую очередь, повышения уровня профессиональной компетенции государственных граждански служащих»[3].

«В системе государственной службы компетентность рассматривается как совокупность установленных предметов ведения, прав и обязанностей, которая закрепляется законодательством, полномочий, которыми располагает какой-либо орган или должностное лицо, определенных Конституцией, законами, постановлениями и другими нормативными правовыми актами государственного управления»[4]. «Компетенция раскрывает степень профессионализма проявления выступает одновременно профессиональной характеристика деятельности нравственная И как категория ответственность, которая корректирует процесс профессионального роста специалиста»[3.с.118].

компетенций государственных «Модель гражданских служащих Администрации Кемеровской области в общем виде может быть отражена схемой приведенной на Рисунке1»[4]. «Модель проявления компетенций государственных гражданских служащих Администрации Кемеровской области, из которого следует, что знания и опыт, которыми обладают служащие, должны проявляться в умении выполнять определенную работу, умении эффективно действовать на своем рабочем месте и побуждении себя «Результат продуктивной деятельности»[4]. отражает эффективности деятельности и становится источником формирования новых потребностей служащего, которые через обратную связь побуждают его к приобретению нового знания и нового опыта, необходимого для более эффективной деятельности»[4].

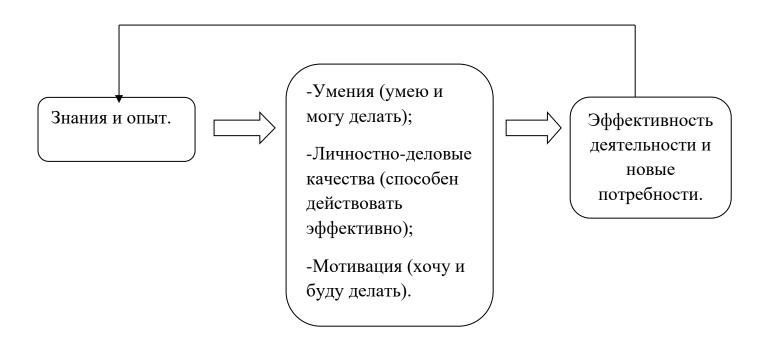


Рисунок 1. Модель проявления компетенций государственных гражданских служащих Администрации Кемеровской области.

«Модель компетенций для главной группы должностей Администрации Кемеровской области представленная Таблице 1 является современной кадровой технологией применение которой в соответствии со статьей 60 Федерального закона № 79-Ф является приоритетным направлением планирования и в дальнейшем формирования кадрового состава гражданской службы»[2].

«Модель компетенций позволяет провести оценку профессиональной, государственных гражданских служебной деятельности служащих получить объективную информацию квалификации гражданского 0 служащего»[4]. «Его профессиональных качествах, необходимых для замещения должности государственной гражданской службы, а также об профессиональной результативностим эффективности И деятельности государственного гражданского служащего»[7.c.215].

Таблица 1 Модель компетенций для главной группы должностей Администрации Кемеровской области

Модель	Характеристик	Критерий оценки	Метод оценки
компетенций	компетенций		
Постановк	Постановка четких	Способности ясно	Тест «Стили
задач	и понятных для	и четко ставить	руководства».
организация	исполнителе й	задачи (факты,	Тест «Якоря
работы	задач.	подтверждающие	карьеры» (шкала <sub>п</sub>
починенных	Организационной	успешный опыт	«Ориентация на
	и методическое	постановки задач)	менеджмент»).
	обеспечение		Тест
	исполнения		«Самоорганизация
	поставленных		деятельности»
	задач.		(шкала
			«Самоорганизация»)
Принятие	Оперативное	Характеристики	Реферат,
управленчес	принятие решения	особенностей	отражающий
ких решений	на своем уровне	мышления:	конкретные
	ответственности.	-своевременность;	предложения по
	Готовность нести	-точность	усовершенствовани
	ответственность за	обоснованность);	работы на основе
	принятие решений,	_	анализа состоянии
	находящихся в его	смелость (ответств	дел в отрасли.
91			

	зоне ответственности. Решения принимает взвешенно с учетом возможных последствий рассматривает альтернативы и принимает оптима льные решения	енность)	Тест «Конструктивность мышления». Тест «Смысложизненные ориентации» (шкала «Контроль»)
Ориентация на достижение результата <sub>й</sub>	Активность в достижении поставленных зада ч, целеустремленн ость, самостоятель ность, высокаясам оорганизация, стре ссоустойчивость, требовательность р себе и результатамработы. Способность сохранять высокую работоспособность в ситуациях высокой нагрузки, в ременных ограничений	Количество профессиональных, достижений. Результативность профессиональной, деятельности (конкретные факты). Масштаб личных и профессиональных достижений.	Структурированное интервью, отражающ ее информацию: - о значимых результатах за последние 3 года; - о способах достижении результатов; - в какой сфере обозначаются результаты (профессиональной управленческой личной и т.п.): - прогнозирование результатов.
Контроль и оценка исполнения	Формирование четких критериев ржидаемого результата (сроки качество) и контроль достижения поставленных задач установленны сроки, в требуемом объеме и качестве	Выполненные сотрудниками задачи в срок Отсутствие нарушений сроков исполнения документов проектов Документ исполняются без существенны замечаний	Отзыв непосредственного руководителя. Ориентация н менеджмент тест «Якоря карьеры». «Планомерность» Тест «Самоорганизация деятельности»

Управление	Поддержание и	Понимание	Реферат,
изменениями	внедрение	ценности изменен	отражающий
	необходимых	ий.	предложения по
	изменений на	Понимани	усовершенствованию
	гражданской	перспектив	работы на основе
	службе,	тенденций	анализа состояния
	стремление	развития сферы	дел в отрасли
	к постоянном	(отрасли).	•
	совершенствовани	Мобильность	
	ю деятельности.	и оперативность	
	Адаптивность к	действий.	
	новым условиям	Вариативность	
		мышления.	
		Способность	
		оперативно	
		уточнять	
		стратегические	
		цели в	
		соответствии с	
		тенденциями	
		изменений.	
		Широта опыта	
		причастности к	
		процессам,	
		связанным с	
		изменениями.	
		Личные	
		достижения	
		(вклад) в	
		процессах,	
		связанных с	
		управлением	
		изменениями	

Таким образом, данная модель формирования компетенций может применяться при оценке государственных гражданских служащих на различных этапах их службы:

- -по окончанию установленного срока испытания,
- -при прохождении гражданской службы до момента увольнения с гражданской службы,
  - -при планировании кадрового резерва государственного органа и т.д.

#### Список источников.

- 1. Антропова Ю. Ю., Банных , Г. А., Васильева Е. И., Воронина Л. И., Зерчанинова , Т. Е., Костина С. Н., Ручкин, А. В. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе. Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина., Екатеринбург, 2015.
- 2. Асланов, М. А. Традиционные и инновационные кадровые технологии в органа государственного управления / Проблемы современной экономики 2014. № 2с. 50.
- 3. Бабушкина Н. А. Работа с кадровым резервом на государственной гражданской службе: лучшие региональные практики и зарубежный опыт // Вестник магистратуры. 2015. № 6-3. с.118.
- 4. Бахтаирова Е. А. Кадровый резерв на государственной гражданской службе: проблемы теории и практики, / Е. А. Бахтаирова // Известия ИГЭА Иркутск, 2014.
- 5. Востриков К.В. Государственная политика и управление. Учебное пособие К. В. Востриков; М-во образования и науки РФ, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Кемеровский гос. унт".- 179 с.
- 6. Заруба Н.А., Шпак Л.Л. Социологическое сопровождение аттестации управленческих кадров.Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2013. № 22-1. С. 125-138
- 7.Неумывайко В. А. Формирование кадрового резерва государственной службы в Российской Федерации // Вопросы управления. 2014-№1
- 8.Турняк К. В. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт / К. В. Турняк, М. А. Шакина // Искусство₁ управления, 2017.- № 1-131.- с. 215.

Геворгян Тереза Андраниковна магистрант гр. МУмоз-181, ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). Тегеза. Gevorgyan. 89@mail.ru Волков Николай Алексеевич, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация).

# Участие органов власти в формировании и развитии бренда региона.

Аннотация. В современной практике государственного управления все большее количество регионов начинают уделять внимание брендам своих территорий. Брендинг региона создается географией региона, его историей, состоявшимися экономическими связями и, конечно же, людьми, его населяющими. Однако, как объект управления, бренд региона — забота государственной власти субъекта РФ. Это подтверждает опыт первых шагов по созданию бренда Кемеровской области — Кузбасса.

**Ключевые слова:** государственное управление, бренд, регион, стратегия, логотип

В современной практике государственного управления все большее количество регионов начинают уделять внимание брендам своих территорий. Субъекты РФ выделяют из бюджета деньги на создание собственных элементов идентификации (слоган, девиз, эмблема, песня и др.).

В данном контексте можно сказать, что брендинг территории и, в частности, региона, — это тема, знание и опыт которой как бы «наверстывают» российские власти после сложного посткоммунистического времени перестройки. Например. в Нью-Йорке и Амстердаме уже в 1970-х гг. сложились вполне устойчивые бренды, которые продолжают существовать и по сей день (см. рис.1)



#### I amsterdam

Рис.1. Визуальная имплементация бренда Нью-Йорка (слева) и Амстердама (справа).

Исследования показывают, что настоящая конкурентная победа бренда региона состоит в невозможности копирования его другими территориями как подлинника [1, с.78]. Когда история с брендом легко повторяема и заимствуема, довольно часто она выглядит шаблонной и не задевающей нужные эмоциональные струны у людей (см. рис. 2).

Брендинг территорий в понимании современной науки государственного управления — это функция стратегического развития городов и регионов. Потому, в зависимости от стратегических целей развития субъекта федерации, последний использует, как правило, четкую фокусировку целевого восприятия в одном из следующих ключей:

- А) Изменение отношения к территории самих жителей (Нью- Йорк, Берлин);
- Б) Изменение отношения к территории её гостей, туристов (Копенгаген, Мадрид, Амстердам);
- В) Изменение отношения к территории бизнеса и инвесторов, акцентирование экономической привлекательности (Йоханнесбург, Гонконг);
- Г) Изменение отношения к территории всех реальных и потенциальных «пользователей» территории посредством культуры и истории (Лондон, Мельбурн).



Рис.2. Аналоги визуальных частей брендов городов из серии «Я люблю [город]»

При формировании визуальных оплотов бренда регионам следует концентрироваться на создании такого образа, который должен стать своеобразной иконой, легко узнаваемой и ассоциируемой только с этим местом, передающим его характер.

На деле, практически четверть всех новых логотипов стран и регионов содержат в себе сердце, другая четверть - восклицательный знак, третья - солнце, нарисованное как бы детской рукой. Лишь оставшаяся часть новых символов действительно уникальна и оригинальна. В российской практике имеют место по большей части шаблонные решения.



Рис.3. Визуальная часть бренда «Югра» Ханты-мансийского автономного округа

Брендинг региона создается географией региона, его историей, состоявшимися экономическими связями и, конечно же, людьми, его населяющими. Однако как объект управления бренд региона — это все-таки забота высших чинов государственной власти субъекта РФ. В работе над определением бренда и путей его продвижения участвует огромное количество субъектов (граждане, общественные организации, бизнес, исследовательские центры, вузы, органы власти). Разработка визуальной части бренда, к примеру, часто происходит посредством либо конкурса, либо посредством госзаказа. Рассмотрим оба варианта:

1) Конкурс имеет следующие плюсы: дешевизна, непосредственное вовлечение граждан в брендинг территории. Конкурс имеет следующие минусы: не всегда получается качественный продукт, не всегда понятно, принимать ли бренд официально.

Так, в 2011 г. в Республике Адыгея состоялся конкурс на формирование логотипа региона. Победу одержала работа «Трехгорье» (см. рис. 4) Число 3 имеет для адыгейцев символическое значение. На флаге региона 3 стрелы символизируют 3 древних адыгских княжеских рода. Вероятнее всего поэтому работа была признана лучшей. И вместе с тем, развивать логотип, включать его в бренд Республики региональные власти не стали.



Рис. 4. Логотип-победитель конкурса в Республике Адыгея

2) Госзаказ имеет следующие плюсы: работу выполняют профессионалы, в техническом задании на логотип, как визуальную часть бренда, можно прописать четкий запрос на позиционирование территории.

Госзаказ имеет следующие минусы: граждане не вовлечены в брендинг (их ставят как бы перед фактом), дороговизна.

В том же 2011 г. в Ненецком автономном округе агентство «Notamedia» разработало логотип, концепцией которого стала фраза «Ненецкий автономный округ — североевропейская кладовая России» (рис. 5). В логотипе и фирменном стиле округа активно использовался традиционный орнамент ненцев (его можно также найти на флаге и гербе округа). Сам логотип состоит из 4 элементов: чум символизирует заботу о жителях, а олень, рыба и капля нефти — три главных отрасли экономики региона.



## Ненецкий автономный округ

## Североевропейская кладовая России

Рис. 5. Логотип Ненецкого автономного округа

Стимулирование притока человеческого и финансового капитала в регион возможно, когда ценность территории понята и принимаема. Обеспечение последнего в свою очередь возможно при умелом рассмотрении территории как продукта. В пример можно привести успешный опыт Копенгагена – города, который стал позиционироваться как самая открытая и дружелюбная точка для визита на карте Европы. Датчане «обыграли» название своей столицы – «СОРЕNhagen» и придумали слоган «open for you» (в пер. с англ. – «открыт для тебя») (см. рис. 6).



## **HAGEN Open for You**

Рис. 6. Визуальная имплементация бренда Компенгагена

Важно отметить, что бренд, не подкрепленный реальными действиями, направленными на улучшение качества жизни на данной территории, ничего не значит. С. Анхольт утверждал, что реклама территории, не подкрепленная реальными действиями по улучшению инвестиционного климата, туристской инфраструктуры, уровня жизни, - это не брендинг.

проведенный М.Ю. Тимофеевым, Анализ, показывает, российских условиях для обозначения современных значимости И уникальности, исключительной ценности того или иного города/региона и их ресурсов используются такие концепты как «столица», «родина», «край». В России очень много «столиц» и «центров». С одной стороны, это желание назвать тот или иной город столицей, а регион – центром продиктовано некоей исторической режимностью, поклонением «основному центру» -Отмечается, что идею «столичности» как формализованную и типовую некоторые эксперты считают неэффективной и провальной. С другой стороны, термины «столица» и «центр» сами по себе в сознании большинства россиян содержат множественные позитивные эмоциональные скрепы, за которые легко зацепиться.

В России более 1100 городов и многие из них напоминают друг друга своей однотипностью и однообразностью (особенно это актуально для фабричных малых городов). заводских Ho города дифференцироваться и им стоит делать это – преимущества сильного бренда даже для малого города очевидны. В данном контексте занимательным опыт города Добрянка представляется \_ одного ИЗ индустриальных городов Пермского края. В Добрянке с 2012 г. стали развивать статус «столицы доброты». Малочисленность населения не стала проблемой, а скорее наоборот, позволила с успехом сплотить вокруг идеи местное сообщество, которое теперь весьма сильно дифференцирует себя от населения других городов: «...добрянцев отличает какая-то особенная доброта. Природная, настоящая, душевная - такая, как она есть. Добродушно, добросердечно и добросовестно. Уже четыре века. Добро пожаловать!» [3]

Как показывает практика, успешные бренды поддержаны разнообразными мерами, обеспечивающими интеграцию: выражение поддержки от руководителя региона, работа с целевыми аудиториями (в т.ч. и предварительная), создание соответствующей бренду институциональной среды и др.

Напротив, регионы с менее успешными брендами имеют лишь формальное упоминание бренда в своих документах и, судя по всему, либо не проводят соответствующей работы, либо несистемно встраивают ее в операционную деятельность отдельных ведомств [2, с.60].

Бренд Кемеровской области долгое время развивался вне какой-либо целенаправленной организации структуры и стратегии. Выделившись из Новосибирской области, Кемеровская область стала регионом советского союза, обеспечивающим государство углем. В стране, стрежневым основанием которой была коммунистическая идеология и строгая вертикаль власти, ни о каком брендинге не могло быть и речи. Тем не менее у проживающих на территории области людей формируется новая модель идентификации – люди начинают называть себя кузбассовцами, подчеркивая близость к шахтерскому краю. В 1990-е гг. — начале 2000-х гг. создается государственная символика Кемеровской области: герб, гимн, флаг. Кроме того, появляются словесные символы и архитектурно-исторические символы Кемеровской области. До 2018 г. бренд Кемеровской области самостоятельно не развивался.

В результате череды событий 2018 г. на пост губернатора Кемеровской области вступил С.Е. Цивилев, который столкнулся с ситуацией задачи новых векторов развития региона в условиях отсутствия объединяющей идеи, подчеркивающей идентичность проживающих в области людей. В итоге появляется идея, концепт «Кузбасс 300». В чем её культурно-исторический базис? «По своим границам Кемеровская область примерно равна Кузнецкому каменноугольному бассейну — Кузбассу.

Благодаря реформе Петра, которая прошла в 1718—1720 годах, появились новые министерства, или как тогда назывались коллегии, одной из них была берг-коллегия горных дел, которая серьезно занялась исследованием запасов, которые вообще были в России. Благодаря работе этой коллегии было установлено, что в Кузбассе есть запасы угля, и началось промышленное освоение этого каменноугольного бассейна» [4]. Нашлись сведения о том, что промышленное освоение Кузбасса началось 6 июля 1721 года. Эту дату и взяли как точку отсчета 300-летия Кузбасса.

Кстати, один из архитектурно-исторических символов Кемеровской области — это как раз обелиск в честь открытия М. Волковым месторождения каменного угля в Кузнецком крае в 1721 году (памятник истории и культуры федерального значения), г. Кемерово, ул. Красная Горка.

Позже губернатор выступил с законодательной инициативой о признании равноправными названий субъекта РФ: «Кемеровская область», «Кемеровская область — Кузбасс» и «Кузбасс». Был проведен опрос населения в ноябре 2018 года и более 80% жителей, участвующих в нем, проголосовали «за». 27 марта 2019 г. президент Владимир Путин подписал Указ №130 «О включении нового наименования субъекта Российской Федерации в статью 65 Конституции РФ» [5].

Ранее 27 августа 2018 года был подписан Указ Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина «О праздновании 300-летия образования Кузбасса». А 11 октября 2018 года, по инициативе Губернатора С.Е. Цивилева, был дан старт тысячедневному отсчету до юбилейной даты [6, с.6].

Был создан визуальный ряд нового бренда (см. рис. 8), который был призван воплотить идею первенства Кузбасса (за Уралом).



Рис. 8. Визуальная часть нового бренда Кузбасса.

Наблюдаются как положительные, так и отрицательные отзывы о бренде. Бренд и его графическая символика используется повсеместно: в социальной рекламе, на сайтах органов власти КО и муниципальных образований и подведомственных учреждений, на транспорте, на атрибутике и проч. Бренд молодой, изменениям не подвергался. После 300-летия Кузбасса в 2021 г. станет неустойчивым во времени (останется в прошедшем времени). Регион активно развивает внешние и внутренние связи и «отсчитывает» каждую секунду до 300-летия, подчеркивая актуальность постоянной работы на достижение статуса «Кузбасс №1»; каждые 100 дней губернатор проводит конференцию, отчитывается о промежуточных результатах «движения вперед».

Разработчик и бюджет не раскрываются, бренд позиционируется как естественно возникший. Бренд активно продвигается губернатором (выступления, презентации); бренд интегрируется во многие сферы жизни общества (образование, здравоохранение и проч.); бренд позиционируется не как туристский, а как общенародный Управление брендом в отдельный блок или пункт в Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2035 года не вынесено; сведений о выделении бренда в отдельное направление работы не найдено

Анализ показывает, что хотя бренд «Кузбасс300» и продвигается активно через различные каналы коммуникации с населением, он весьма ограничен во времени. Он задает настроение решительности и активных действий. Вместе с тем, возможно, он не полностью подчеркивает

идентичность региона и, возможно, не создает нужный ассоциативносемантический ряд у потенциальных инвесторов, туристов, мигрантов.

В связи с этим предлагается рассмотреть вариант формирования более перспективного бренда (в части его долгосрочности и взаимодействия с лицами, проживающими не только внутри региона, но и вне его).

Бренд должен быть с одной стороны молодежным, т.е. легко встраиваться в современный контекст культурной оснастки общества (в особенности молодежи), a c другой туристским, T.e. легко дифференцируемым вместе вызывающим И c тем положительные ассоциации, желание начать/ продолжить знакомство.

Поэтому предлагается использовать в указанных целях новый бренд, который следует надлежащим образом оформить.

В настоящее время создан туристический портал Кемеровской области (http://visit-kuzbass.ru/ru/), предлагается использовать бренд, в числе прочего, на нём. Использование бренда предполагается сделать бесплатным в общественных целях и платным – в предпринимательских. Для этого предлагается утвердить Постановлением Законодательного собрания Кемеровской области - Кузбасса соответствующую норму.

#### Список источников.

- 1. Кучеренко О.В. «К вопросу о повышении конкурентоспособности региона посредством брендинга» / Сибирский торгово-экономический журнал, no. 1 (20), 2015, pp. 76-79.
- 2. Илларионов А.Е., Макаров П.Ю. «Проектный подход к управлению региональным брендом» / Вопросы государственного и муниципального управления, по. 4, 2018, рр. 42-69.
- 3. Группа в социальной сети «В Контакте» Добрянка столица доброты https://vk.com/kindacapital
- 4. «Сергей Цивилёв объяснил, почему Кузбассу 300 лет, а Кемеровской области - 75» / СМИ A42 [Электронный ресурс] https://gazeta.a42.ru/lenta/news/37002

kuzbassu-300-let-kemerovsko

sergei-civilyov-obyasnil-pochemu-

- 5. «Новый статус символа» / СМИ «Кузбасс. Ежедневная областная газета» [Электронный ресурс] http://kuzbass85.ru/2019/04/02/novviv-status-simvola/
- 6. Волков Н.А. О соблюдении прав и свобод человека и гражданина на территории Кемеровской области в 2018 году. Доклад уполномоченного по правам человека в Кемеровской области / Н.А. Волков. – Кемерово: Примула, 2019. – 118 c.
- 7. Zaruba N., Egorova N., Kosinskij P. The analysis of strategies for the mining regions development in Russia as a condition of effective management of economy .// В сборнике: E3S WEB OF CONFERENCES 2017. С. 04003

### Луцык Кристина Алексеевна,

магистрант гр. Мумз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) kristinalucyk96@mail.ru Вольфсон Эдуард Николаевич,

к.ф.н.,доцент проф. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@ kuzstu.ru

## Анализ взаимодействия бюджетных учреждений

Аннотация. статье рассматривается специфика взаимодействия хозяйствующими бюджетных учреждений другими субъектами,  $\mathcal{C}$ сформулирована схема взаимодействия бюджетных учреждений в рамках государственного и муниципального заказа, а также в ходе реализации коммерческой деятельности. Выявлены основные направления взаимодействия бюджетных учреждений с другими хозяйствующими субъектами, в том числе в порядке государственно-частного партнерства.

**Ключевые слова:** Бюджетное учреждение, государственный заказ, муниципальный заказ, коммерческая деятельность, государственно-частное партнерство.

В настоящее время бюджетные учреждения являются одними из важнейших участников бюджетных отношений, реализуя некоммерческую деятельность в рамках законодательно установленных задач и функций. Вопросы взаимодействий бюджетных учреждений остаются недостаточно отрегулированными уже длительное время в связи с чем продолжение научных исследований в данном направлении является актуальным.

Бюджетное учреждение ЭТО организация, созданная органами государственной власти РФ, органами местного самоуправления для осуществления управленческих, социально-культурных, научно-технических или иных функций некоммерческого характера, деятельность которой финансируется соответствующего бюджета бюджета ИЗ государственного внебюджетного фонда на основе сметы доходов и расходов [1].

Взаимодействия бюджетных учреждений с другими субъектами экономики имеют специфику, в том числе относительно финансовых институтов.

Бюджетные учреждения не имеют права самостоятельно открывать банковские счета (получают бюджетные и прочие средства на счета, принадлежащие Федеральному казначейству). Кроме того, данной категории хозяйствующих субъектов запрещено получать банковские кредиты.

В тоже время, бюджетные учреждения не освобождены от уплаты налогов и являются плательщиками налога на прибыль (в части суммы доходов, превышающей сумму расходов), налога на добавленную стоимость и т.д.

Финансовый контроль бюджетных учреждений имеет свою специфику и реализуется Счетной палатой Российской Федерацией. Согласно ст.4 Федерального закона от 05.04.2013 № 41—ФЗ «О Счетной палате Российской Федерации», данный орган государственной власти осуществляет внешний государственный аудит (контроль) [2]. Согласно данному нормативноправовому акту, в функции Счетной палаты входит более 20 направлений деятельности, реализуемых в рамках государственного аудита. Государственный аудит, согласно международным нормативным правовым актам, включает финансовый аудит и аудит эффективности.

Помимо взаимодействия с органами власти и финансовыми институтами по поводу получения, распределения финансовых ресурсов и их контроля бюджетные учреждения осуществляют взаимодействие ПО поводу имущества, закрепленного за ними учредителем на праве оперативного управления или хозяйственного ведения, а также с юридическими лицами различных форм собственности ПО поводу государственного муниципального заказа.

Схема взаимодействия бюджетных учреждений с другими хозяйствующими субъектами представлена на рис. 1.

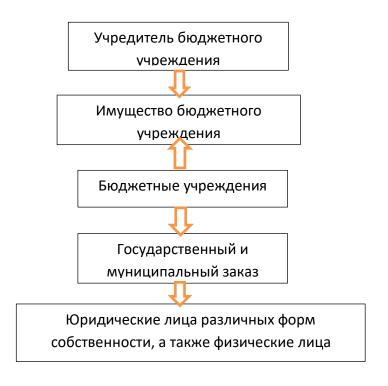


Рис. 1 Схема взаимодействия бюджетных учреждений с другими хозяйствующими субъектами

Бюджетными, как и казенными учреждениями управляет руководитель, назначенный учредителем, на праве оперативного управления. При этом учредителем бюджетного учреждения может быть РФ, субъект РФ или муниципальное образование. Отдельно стоит отметить возможность привлечения учредителя по долгам бюджетного учреждения, так как имущество такого учреждения передается ему учредителем, как правило, на условиях оперативного управления.

Основной отличительной чертой организации системы государственного и муниципального заказа является тесное взаимодействие всех федеральных систем власти, в том числе с использованием внебюджетных источников финансирования.

Необходимо отметить, что именно взаимодействия бюджетных учреждений с другими участниками рынка в условиях реализации государственного заказа становится основным источником нарушений законодательства и злоупотреблений с обеих сторон такого взаимодействия. Наиболее часто встречающиеся нарушения в данной сфере взаимодействий бюджетных учреждений включают:

Составление конкурсной документации с нарушениями законодательства

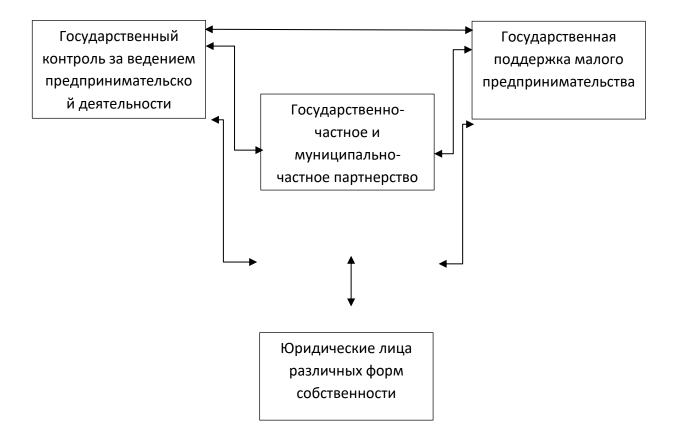
- необоснованное отклонение заявки подателя жалобы;
- нарушение процедуры проведения открытого запроса предложений;
- нарушение порядка оценки заявок;
- нарушение порядка определения победителя;
- проведение закупки с нарушением законодательства;
- установление в документациях о торгах неверного срока возврата денежных средств, внесенных в качестве обеспечения заявки на участие в торгах;
- неуведомление участника закупки о принятии решения о проведении процедуры переторжки;
- необоснованный отказ от проведения закупки и др.

В условиях развития цифровой экономики и расширения взаимодействий бюджетных учреждений как в рамках финансовых и нормативно-правовых механизмов такого взаимодействия, так и географических масштабов, происходит постоянный поиск альтернативных источников финансовых средств данного типа учреждений. Так, все большее число бюджетных учреждений формирует платно оказываемые услуги, привлекает внешнее финансирование в порядке государственно-частного партнерства и пр.

Именно государственно-частное партнерство полагается целевым в плане приоритетности направлением взаимодействия бюджетных развития учреждений, так как позволяет развивать наиболее значимые отрасли бюджетной сферы путем привлечения инвестиций co стороны хозяйствующих субъектов. Наиболее часто такое партнерство в зарубежных странах применяется в социальной сфере. Например, в ЕС уже свыше 10 лет действует частная система учреждений социального обслуживания, созданная частных И компаний получающая на средства ЛИЦ И финансирование в рамках программ государственно-частного партнерства (ГЧП.

Главная цель ГЧП — повысить общественное благосостояние, объединив усилия и ресурсы сторон, наилучшим образом распределив их ответственность и риск, сохраняя за государством контрольные функции в партнерстве. В российских условиях рассматриваемый взаимодействия развит в области туризма и рекреационной сферы, а также касательно промышленных и транспортных проектов.

Основные направления взаимодействия с органами государственной власти в процессе предпринимательской деятельности представлены на рисунке 2.



# Рис. 2 – Основные направления взаимодействия с органами государственной власти в процессе предпринимательской деятельности

Низкие риски проектов в области такого взаимодействия и потребность многих юридических лиц в диверсификации деятельности делает инвестиционно-привлекательным подобные проекты.

- В целом, взаимодействия бюджетных учреждений будут более эффективными при соблюдении следующих условий:
- полная автоматизация деятельности бюджетного учреждения хозяйствующего субъекта;
- документальная регламентация всех процедур взаимодействия;
- максимально полная регламентация всего процесса взаимодействия бюджетных учреждений на основе ведомственных нормативных правовых актов.

#### Список источников.

- 1. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» // Собр. законодательства РФ. 1996. № 3. ст. 145.
- 2. Федеральный закон от 05.04.2013 № 41 $-\Phi$ 3 «О Счетной палате Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. -2013. № 14. ст. 1649.
- 3. Везломцева С.Г. Государственный и муниципальный заказ в системе государственного управления экономикой // Фундаментальные и прикладные разработки естественных и гуманитарных наук: современные концепции, последние тенденции развития Материалы XV Всероссийской научнопрактической конференции. В 4-х частях. Ростов-на-Дону: Южный университет (ИУБиП), 2018. С. 70-73.
- 4. Мороз Ю.С. Финансовый механизм бюджетных учреждений // Наука через призму времени. -2017. -№ 9 (9). C. 171-173.
- 5. Муталиева А.А. Правовое регулирование размещения государственного заказа и исполнения договора на оказание услуг для государственных и муниципальных нужд / А.А, Муталиева, М.С. Рожин // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации Сборник статей X Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Г.Ю. Гуляева. Пенза: Наука и просвещение, 2017. С. 143-146.

Новиков Андрей Олегович, магистрант гр. МУмоз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). rrp16@mail.ru Вольфсон Эдуард Николаевич, к. филос. н, доцент, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). ven.gimu@kuzstu.ru

# Проблемы экономических основ местного самоуправления (на примере Кемеровской области)

**Аннотация**. В статье рассматриваются ключевые проблемы местного самоуправления, связанные с управлением местными финансами, и организацией органами местного самоуправления решения социально-экономических проблем местных территорий.

**Ключевые слова**: Местное самоуправление, местные бюджеты, удовлетворение потребностей жителей, проживающих на территории муниципального образования.

Самый близкий к народу властный уровень — это местное самоуправление. Его наличие обусловлено требованиями демократизации и повышения эффективности контроля общественных процессов.

Потребности граждан того или иного населенного пункта могут разниться в зависимости от местных культурных, исторических и этнических особенностей. Сложность структуры государственных органов затрудняет централизованное управление общественными механизмами на местах. Поэтому местное самоуправление базируется на принципе децентрализации. В его полномочия входит решение вопросов местного уровня. Один из признаков демократии — учет интересов населения по месту жительства. Самостоятельное решение жителями собственных проблем составляет сущность местного самоуправления.[2]

Чтобы успешно решать вопросы на местах, необходима материальноэкономическая база. Эффективность местного самоуправления напрямую зависит от финансовых возможностей муниципального образования. Поэтому так важно, чтобы экономические рычаги самоуправления на местах имели под собой правовую регулирующую основу.[7] Согласно законодательству материально-финансовую основу самоуправления на местах составляют:

- имущество муниципального образования;
- местные бюджетные средства;
- муниципальные права на имущество.

Право муниципальной структуры на имущество — это сложно структурированный термин правового поля. В него, помимо прав на само имущество муниципалитета, входит право пользоваться и распоряжаться государственными объектами, переданными в распоряжение структур самоуправления на местах. Статья №125 Гражданского Кодекса Российской Федерации позволяет структурам местного самоуправления покупать и распоряжаться иными объектами. В данном случае осуществление имущественных прав подразумевает:

- 1. Владение и распоряжение объектом или предметом.
- 2. Извлечение пользы из владения объектом.
- 3. Право распоряжаться судьбой находящегося в собственности объекта.

Согласно Пункту 2 Статьи 215 Гражданского Кодекса Российской Федерации, лица, имеющие право распоряжаться собственностью муниципального образования от имени органов самоуправления на местах, обозначены в Статье 125 Гражданского Кодекса Российской Федерации.[4]

Муниципальная собственность решает следующие задачи:

- о обеспечение для структур самоуправления на местах хозяйственной независимости;
  - о удовлетворение нужд и потребностей местных жителей;
  - о обеспечение развития экономики муниципального образования;
  - о воздействие на общегосударственные финансы и экономику;
  - о помощь в решение местных вопросов.

В Российской Федерации главная часть компетенции структур самоуправления на местах – решение задач местного значения. ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления на местах в Российской Федерации» в Статье №2 так определяет данный аспект – к вопросам задачи, обеспечить местного уровня относятся помогающие жизнедеятельность конкретного муниципального граждан данного образования. Их решение, согласно действующей российской конституции и настоящего ФЗ, находится в полномочиях структур самоуправления на местах и самих жителей.[3]

При этом поступления в местный бюджет не полностью покрывают расходные обязательства муниципальных структур. Многие из них не могут осилить затраты даже на инфраструктуру жизнеобеспечения и социальную сферу. Поэтому бюджеты местных уровней субъектов РФ полностью зависят от дотаций и поступлений из бюджетов образований вышестоящего уровня.

Право владеть и распоряжаться средствами в процессе самоуправления на местном уровне, закреплено за соответствующими местными органами

Европейской Хартией. Ею же предусмотрено, что наличие бюджетных возможностей должно соответствовать полномочиям.[1]

Рост местных бюджетных поступлений должен обеспечить и увеличение расходов. Следовательно, самая насущная задача сегодня — увеличение доходности местных бюджетов и формирование их резервных составляющих.

Местное отделение Федеральной государственной статистической службы по Кемеровской области приводит следующую информацию — в 2018 году дефицит испытывали бюджеты 12 муниципальных образований данного региона. 22 муниципальные структуры отчитались о превышении доходной части над расходной. Но только у 10 из них профицит составил более 20 000 000 рублей. Где же в такой ситуации найти средства для создания экономической базы самоуправления на местах и решения первоочередных местных задач?

Для получения дотаций и субсидий на безвозмездной основе многие лоббируют свои же интересы. Но это путь в никуда, так как желания делиться с окружающими никто не испытывает. Вменение в обязанность в этом случае может привести к потере муниципальными структурами стремления развиваться и занятие ими полностью иждивенческой позиции.

Существует иной путь. Местные муниципальные структуры могут осуществлять свое развитие за счет следующих предусмотренных законодательством бюджетных поступлений:

- о налоговых, акцизных и пошлинных сборов;
- о прибыли от находящегося в распоряжении имущества;
- о средств от реализации имеющихся активов;
- о отчислений пользователей природных ресурсов;
- о поступлений от предприятий нарушающих экологию;
- о собственной доходной части бюджета.

Наглядно представить соотношение налоговой и неналоговой доходной составляющей местных бюджетов Кемеровской области можно с помощью приведенных графиков 1 и 2. Здесь не учтены субвенции или налоговые поступления по отдельным нормативным отчислениям.[5]

На графиках представлены 3 составляющие:

- о доходность муниципальных структур свыше 50%;
- о доходность муниципальных структур в диапазоне 50–20%;
- о доходность муниципальных структур ниже 20%.

По данным за 2018 год по налоговой и неналоговой доходности с показателем 92.9% лидирует Мысковский округ города. В четырех других районных муниципалитетах доходность была выше 80%. В трех — выше 50%. В 14 оставшихся округах налоговая и иная доходная составляющая бюджета не превысила 20%, что говорит об их зависимом положении.

Неизменность кривых на графиках 1 и 2 говорит о следующей закономерности — самостоятельно муниципальная структура не способна выйти за рамки категории, в которой находится долгое время. Поэтому

напрашивается вывод о том, что действующая управленческая модель не эффективна! Кроме явной нехватки денег для местного выполнения обязательств по расходам, наблюдается еще и неправильное использование средств бюджета.

Демократическое развитие самоуправления на местах должно базироваться на необходимости сохранения доходов муниципальных образований у них же, а не на изъятии заработанных средств у эффективных в этом смысле районов и авторитарном перераспределении среди отстающих. График 1. Доля налоговых и неналоговых доходов местного бюджета для городских округов Кемеровской области за 2010-2018 годы.

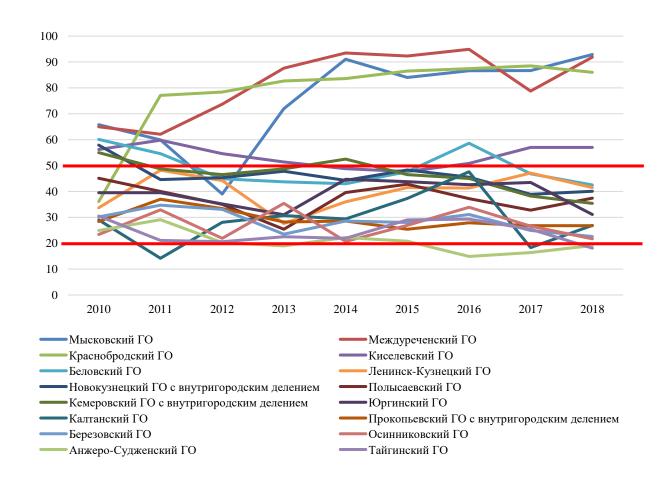
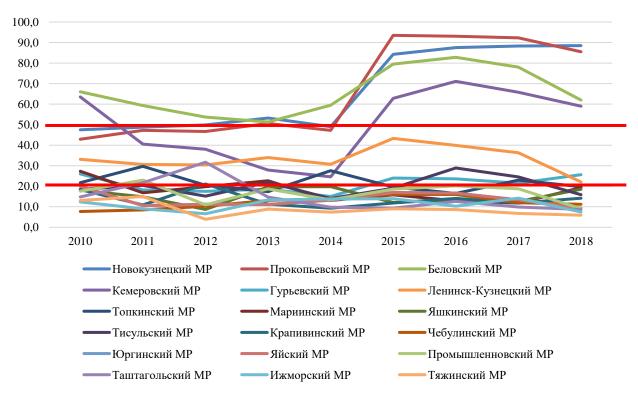


График 2. Доля налоговых и неналоговых доходов местного бюджета для муниципальных районов Кемеровской области за 2010-2018 годы.



Формирование фонда региональной экономической поддержки должно происходить только благодаря бюджету субъекта РФ. Порочное движение финансов с периферии в центр и обратно должно быть исключено.

Финансовые вливания в дотационные муниципальные структуры должны идти из центра. Он должен проявлять заинтересованность в преуспевании региона за счет успешно развивающихся его поселений. При этом латание прорех в бюджетах бедствующих муниципальных образований должно уйти в прошлое.[6]

Цель Регионального финансового фонда поддержки должна состоять в стимулировании предпринимателей среднего и малого звена и формировании местного рынка сбыта.

#### Список источников.

- 1. Европейская Хартия местного самоуправления. п.2 ст.9.
- 2. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) //Российская газета. 25.12.1993. №237.
- 3. Федеральный закон от 06 октября 2003 г. № 131—ФЗ «Об общих принципах организации принципов местного самоуправления в Российской Федерации» // Сборник законодательства РФ, 2003. №35. Ст. 3822.
- 4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994~N~51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) / Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, N~2, ст. 125
- 5. Распоряжение Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.09.2018г. № 419 —р «Об утверждении сводного доклада о результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления

городских округов и муниципальных районов Кемеровской области за 2018 год»:

http://kemerovostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\_ts/kemerovostat/resources/6e 00870040ee1b

- 6. Косинский П.Д., Ким Т.Л. К вопросу формирования местных бюджетов Российской Федерации и регулирования бюджетных отношений В сборнике: Учим управлять и учимся управлять Сборник научных трудов по материалам 5-я Научно-практической конференции школьников, студентов и преподавателей. 2019. С. 21.1-21.7.
- 7. Вольфсон Э.Н., Основы государственного и муниципального управления, Учебное пособие КузГТУ.–Кемерово, 2018.– С. 230-231.

УДК 353.2:004

#### Алферова Инна Ивановна

начальник управления кадров и государственной службы Администрация Правительства Кузбасса, город Кемерово магистрант гр.МУмз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (Кемерово, Российская Федерация). alferova-ii@ako.ru

#### АНАЛИЗ ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КАДРОВУЮ РАБОТУ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА

Аннотация. В современных условиях всеобщей цифровизации внедрение новых информационных технологий в деятельность кадровых подразделений органов государственной власти субъекта Российской Федерации обусловлено как потребностями российского общества, так и мировыми тенденциями. В данной статье проведен анализ использования кадровой службой Администрации Правительства Кузбасса программных продуктов, а также представлен опыт внедрения Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации.

**Ключевые слова:** информационное общество, кадровая работа в государственном органе, информационные технологии в государственном управлении.

Акутальность темы состоит в том, что информационные и коммуникационные технологии стали неотъемлемой частью всех современных управленческих систем, в том числе в сфере государственного управления. Президентом Российской Федерации поставлена задача по

созданию единого информационно-коммуникационного пространства в системе гражданской службы, и для ее реализации во всех субъектах работают региональные команды органов государственной власти.

проблемы Теоретические основы внедрения информационных технологий в государственном и муниципальном управлении предсталены в ряде научных изданий. Так, М.А. Абросимова в учебном пособии «Информационные технологии в государственном муниципальном И управлении» 2013 года приводит основные направления информатизации государственного и муниципального управления, в том числе принципы создания Единой информационно-телекоммуникационной системы государства [3].

Нормативно-правовой базой внедрения информационных технологий в кадровую работу государственного органа является ряд основополагающих документов. Основным документом стратегического планирования в сфере информационного общества является Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы. Стратегия определяет цели И задачи, направленные развитие информационного общества, формирование цифровой национальной экономики, обеспечение национальных реализацию интересов И стратегических национальных приоритетов. В реализации Стратегии участвуют государственные органы (в том числе органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации), органы местного самоуправления, учреждения и организации.

В свою очередь развитие информационного общества невозможно без государственной службы. Разработка информационных технологий на государственной службе основываются на Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы, утверждённых Указом Президента Российской Федерации от 24.06.2019 №288 [1], а также на государственной программе Российской Федерации «Информационное общество (2011 - 2020 годы)». Для их реализации должно быть обеспечено в единого информационно-коммуникационного числе создание пространства в системе гражданской службы.

В Кузбассе функции органа по управлению государственной службой Кемеровской области возложены на управление кадров и государственной службы Администрации Правительства Кузбасса, в котором осуществляются сбор, хранение, обработка, анализ и передача в электронном виде большого объема кадровой информации, формирование разнообразной отчетности.

Например, одним сотрудником управления кадров и государственной

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» : указ Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 г. N 203.

службы автоматизированным способом подготавливается в среднем 7 отчетов и 245 документов в месяц.

Таблица 1- Примеры документов, подготовленных кадровой службой

автоматизированным способом

Вид документа	Среднее		
	количество		
	обрабатываемых		
	документов в		
	месяц, штук		
Приказ по личному составу	16		
Служебный контракт, дополнительное соглашение	22		
к служебному контракту			
Табель учета рабочего времени	43		
Приказ о предоставлении отпуска (основной,	95		
дополнительный, по уходу за ребенком)			

Управлением кадров и государственной службы в работе используются программные продукты и системы, которые позволяют оперативно и качественно готовить, согласовывать и подписывать документы, хранить большие объемы информации, формировать отчетность, а также контролировать исполнение поручений:

- 1. Система управления персоналом «Зарплата и кадры государственного учреждения КОРП», редакция 3.1 (1С: Предприятие);
  - 2. Система электронного документооборота DIRECTUM;
- 3. Справочно-информационные системы (КонсультантПлюс, ГАРАНТ);
  - 4. Программа тестирования работников и кандидатов;
- 5. Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации.
- 1. Программа "1С:Зарплата и кадры государственного учреждения" в большей степени предназначена для сотрудников бухгалтерии и наполнена соответственно функционалом по расчету денежного содержания служащих и исчислению налогов и взносов с фонда оплаты труда. В части учета кадрового состава предусмотрены: ввод и хранение личных данных работников, регистрация кадровых процедур (прием на работу, служебные перемещения, отпуска, командировки, увольнения), ведение воинского учета, персонифицированный учет, формирование штатного расписания.

Однако анализ кадрового состава и формирование отчетности по сотрудникам ограничены: реализован учет работников в разрезе категорий и групп должностей, а также использование группировок с учетом личных данных (пол, возраст, образование и т.д.).

В связи с изменением законодательства о государственной гражданской службе периодически возникает необходимость доработки и/или изменения отчетных форм по учету кадров. В связи с этим готовится техническое задание для специалистов по сопровождению программы, и до момента его выполнения работник кадровой службы исправляет документы в программе вручную.

2. Основным преимуществом электронного системы документооборота DIRECTUM (далее СЭД) является экономия рабочего времени сотрудников на работу с документами, поиск необходимой информации, а также оперативный контроль исполнения документа. Для обеспечения достоверности законности электронного документа И руководителям ответственным исполнителям выдаются ЭЦП И электронные цифровые подписи. Так, кадров управлении И Правительства Кузбасса государственной службы Администрации установлены 8 автоматизированных рабочих мест с правом доступа к СЭД (просмотр и поиск документов), выданы 3 ключа ЭЦП.

Система DIRECTUM начала внедряться в работу государственных органов Кемеровской области в 2018 году. Промышленная эксплуатация системы начата 01 мая 2019 года. Однако до сих пор проходит отладка системы, возникают проблемы с ключами ЭЦП, ведется обучение сотрудников работе в системе.

- 3. Справочно-правовые системы «КонсультантПлюс» и «ГАРАНТ» специализированные электронные базы, содержащие нормативно-правовую, справочную информацию, консультации специалистов, книги и статьи, документов. Сотрудниками формы типовых управления кадров государственной службы чаще всего используются разделы «Судебная практика» (подборки существенных судебных решений, в том числе по вопросам государственной службы трудового права), И также «Финансовые и кадровые консультации» (включая путеводитель кадровым вопросам).
- 4. 4. Возможности программы тестирования работников и кандидатов на государственную гражданскую службу:
  - прохождение онлайн-тестирования по вопросам, рекомендованным Министерством труда и социального развития РФ;
  - регистрация итогов тестирования с представлением рейтинга участников тестирования;
  - формирование отчета об итогах тестирования, анализ ответов в разрезе конкретных пользователей.

Программа используется:

- при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, конкурса на формирование кадрового резерва по группе должностей гражданской службы;
- при сдаче гражданскими служащими Администрации Правительства Кузбасса квалификационного экзамена для присвоения классного чина;
- при проведении аттестации государственных гражданских служащих.
- 5. Одним из важнейших и перспективных направлений в области развития и использования информационных технологий в государственном управлении ближайший период является внедрение информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – ЕИС). ЕИС была создана в 2017 году на базе инфраструктуры федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров"[2]. До ноября 2020 года всем государственным субъектов Российской Федерации необходимо завершить мероприятия по переходу к использованию ЕИС, в том числе по формированию цифрового профиля гражданского служащего и цифрового профиля должности гражданской службы. 2

Использование ЕИС направлено на внедрение современных информационных технологий в кадровую работу государственных органов, постепенный переход к электронному кадровому документообороту, а также создание единой базы сведений по кадровым вопросам, подлежащих хранению и обработке в электронном виде. На сегодняшний день в рамках единой системы осуществляется представление документов в электронном виде для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв государственного органа; на официальном сайте системы размещается реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, в соответствии со статьей 15 Федерального закона "О противодействии коррупции".

Координатором ЕИС по формированию информационного ресурса и его развитию является Аппарат Правительства Российской Федерации. Уполномоченным органом по обеспечению технического функционирования является Министерство связи массовых И коммуникаций Российской Федерации. Администраторами ЕИС в Кузбассе определены кадров государственной службы Администрации управление И Правительства Кузбасса и Министерство цифрового развития и связи Кузбасса.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Распоряжение Правительства РФ от 24.07.2019 N 1646-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы».

Анализируя опыт внедрения ЕИС в работу кадровых служб органов государственной власти Кузбасса можно сделать следующие выводы:

- 1. В целях решения общих организационных и технических вопросов, обеспечения защиты информации, оказания методической поддержки всем пользователям в субъекте необходимо создать единый региональный центр по внедрению информационной системы. Так, в течение 2019 года в Кузбассе при эффективном взаимодействии кадровых, информационных и технических служб право доступа к ЕИС получили 146 пользователей. Задача по внедрению системы была выполнена качественно и в установленный срок.
- 2. Как и любой программный продукт, ЕИС постоянно обновляется и дополняется. Например, 15 августа 2019 года принято Постановление Правительства РФ №1056 "О едином специализированном информационном ресурсе, предназначенном для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации", на основании которого в составе ЕИС реализован сервис "личный кабинет". В 2020 году планируются к запуску: модуль проверки кандидатов, подавших документы в электронном виде для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв государственного органа; справочники классных чинов государственной гражданской службы; возможность анализа сведений о доходах о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

По мере появления новых функциональных модулей в ЕИС необходимо издать приказ о возложении соответствующих полномочий, а также по передаче прав на подписание документов в электронном виде. Обязанности по работе в ЕИС закрепляются в должностных регламентах служащих.

3. В связи с внедрением новых программных продуктов в работу кадровых служб изменяются и требования к персоналу. Растет спрос на высококвалифицированных специалистов, обладающих знаниями в области информационных технологий, быстро обучаемых и готовых к инновациям. Соответственно, необходимо постоянно проводить мероприятия по повышению квалификации работников, а также развитию у них таких необходимых компетенций, как инициативность, умение работать в команде, решать сложные задачи.

Так, по мере усовершенствования и доработки ЕИС проводится регулярное обучение (семинары, инструктажи) администраторов системы и уполномоченных сотрудников органов государственной власти (рисунок 1).

#### Обучение работе в ЕИС в Кузбассе проводят:

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации

Аппарат Правительства Российской Федерации Управление кадров и государственной службы Администрации Правительства Кузбасса

Рис. 1 — Ответственные за проведение обучения администраторов ЕИС и уполномоченных сотрудников органов государственной власти в Кузбассе.

На наш взгляд, информационные технологии играют все более заметную роль в системе государственного управления, цифровизация государственного управления становиться трендом развития российского общества. Кадровую работу органов государственной власти уже невозможно представить без современных цифровых технологий и программных продуктов.

Начиная с 2017 года в нашей стране реализуется столь значимый и масштабный кадровый информационный проект - внедрение во всех органах государственной власти единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации.

Важно организовать создание единого регионального центра для оказания технической и методической поддержки специалистам, закрепление в должностных регламентах служащих обязанностей по работе в системе, формирование необходимых профессиональных и личностных компетенций работников, на наш взгляд, будет способствовать успешному внедрению новой информационной системы в работу кадровых служб, а также обеспечению дальнейшей эффективной работы с персоналом во всех государственных органах управления нашего региона.

#### Список источников.

- 1. Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 2021 годы [Электронный ресурс]: указ Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. N 288 / www. kremlin.ru Режим доступа: http://kremlin.ru/acts//news/60815
- 2. О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» : Постановление

Правительства Российской Федерации от 03 марта 2017 г. № 256 — СПС : КонсультантПлюс, 2019.

- 3. Абросимова, М. А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении / М.А. Абросимова. М.: КноРус, 2013. 248 с.
- 4. Буданова М.В., Кузнецов С.Г. Трансформация системы управления персоналом предприятия в условиях цифровизации российской экономики / Вызовы цифровой экономики: условия, ключевые институты, инфраструктура: сборник статей І Всероссийской научно-практической конференции (г. Брянск, 21-22 марта 2018 г.) Брянск: Брянский государственный инженерно-технологический университет, 2018. 288 с.
- 5. Романова Ю.Д., Винтова Т.А., Коваль П.Е., Музычкин П.А. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум . Учебное пособие для студентов всех форм обучения по специальности 080505.65 Управление персоналом [Электронный ресурс] : М.М. Геращенко. Режим доступа : http://docplayer.ru/35819813-Informacionnye-tehnologii-v-deloproizvodstve-i-kadrovoy-rabote.html

УДК 37.01

#### Власов Антон Сергеевич

магистрант гр. МУмз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ, (г. Кемерово, Российская Федерация) A.vlasov0510@gmail.com

## ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА НА ПРИМЕРЕ АССОЦИАЦИИ «КЛУБ ДЗЮДО КУЗБАССА»

**Аннотация**. В статье рассматривается государственно-частное партнерство в сфере физической культуры и спорта на примере Ассоциации «Клуб дзюдо Кузбасса»

**Ключевые слова:** стратегия, государственно-частное партнёрство, физическая культура, спорт, здоровый образ жизни, популяризация.

Целью Стратегии физической развития культуры И спорта в Российской Федерации на период ДО 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 августа 2009 года N 1101-р, является создание условий, обеспечивающих возможность для граждан страны вести здоровый образ жизни, систематически заниматься физической культурой, получить доступ развитой К инфраструктуре, а также повысить конкурентоспособность российского спорта.

К числу основных задач, требующих решения для достижения поставленных целей, относятся: создание новой национальной системы физкультурно-спортивного воспитания населения, разработка и реализация комплекса мер по пропаганде физической культуры и спорта как важнейшей составляющей здорового образа жизни, модернизация системы физического воспитания различных категорий и групп населения, в том числе в образовательных учреждениях профессионального образования, совершенствование подготовки спортсменов высокого класса и спортивного резерва для повышения конкурентоспособности российского спорта на международной спортивной развитие организационноарене, управленческого, кадрового, научно-методического, медико-биологического и антидопингового обеспечения физкультурно-спортивной деятельности, развитие инфраструктуры сферы физической культуры и спорта и совершенствование финансового обеспечения физкультурно-спортивной деятельности.

Для создания новой национальной системы физкультурно-спортивного воспитания населения реализуется комплекс следующих мер: создание сети спортивных клубов по месту жительства, в том числе спортивных клубов выходного дня для самостоятельно занимающихся физической культурой и спортом; совершенствование ежегодного единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий; реализация дифференцированного подхода к размещению объектов спорта с учетом плотности населения, транспортной доступности и развиваемых в субъекте Российской Федерации видов спорта;

Основными направлениями разработки и реализации комплекса мер по пропаганде физической культуры и спорта как важнейшей составляющей здорового образа жизни являются:

- поддержка проектов по развитию физической культуры и спорта в средствах массовой информации;
- расширение аудиторий и повышение качества пропагандистской работы по физической культуре и спорту, здорового образа жизни ведущих телевизионных каналов и сети Интернет;
- пропаганда нравственных ценностей физической культуры и спорта, идей олимпизма;
- разработка системы мер по популяризации здорового образа жизни, физической культуры и спорта в образовательных учреждениях, по месту работы, жительства и отдыха населения.
- увеличение числа лиц, занимающихся физической культурой самостоятельно и использующих информационную поддержку средств массовой информации и сети Интернет;
- формирование общественного мнения о необходимости ведения здорового образа жизни и потребности в систематических занятиях физической культурой и спортом (особенно среди молодежи).

Основными направлениями развития инфраструктуры совершенствования физической культуры и спорта и обеспечения физкультурно-спортивной деятельности являются улучшение оснащения объектов спорта необходимым спортивным оборудованием и инвентарем для занятий физической культурой и спортом, модернизация предприятий, производящих товары для занятий физической культурой и спортом, разработка комплекса мер ПО развитию предпринимательства и государственно-частного партнерства в сфере физической культуры и спорта, развитие баз подготовки спортсменов высокого класса.

В рамках реализации данной Стратегии в ключе государственно-частного партнерства по развитию физической культуры и спорта в Российской Федерации, в 2012 году в г. Кемерово, при поддержке Президента РФ Путина В.В., губернатора Кемеровской области Тулеева А.Г., холдинговой компанией «Сибирский деловой союз» было возведено спортивное сооружение «Региональный центр дзюдо» (спорткомплекс «Арена»), на базе которого была учреждена Ассоциация «Клуб дзюдо Кузбасса». Общая сумма средств потраченных на возведение спортивного объекта и его оснащение составляет более 180 млн. рублей.

Основной целью деятельности является пропаганда и популяризация физкультурно-оздоровительной и воспитательной работы, среди детей подростков и взрослого населения. Ассоциация в качестве основного вида деятельности осуществляет образовательную деятельность путем реализации дополнительных общеобразовательных и общеразвивающих программ по виду спорта «дзюдо» согласно установленным федеральным стандартам возрастной подготовки.

Также одним из основных видов деятельности Ассоциации «Клуб дзюдо Кузбасса» заключается в оказании услуг населению всех социальных слоев и возрастов, в направлениях массовой физкультурно-оздоровительной деятельности посредством вида спорта «дзюдо» и в подготовке профессиональных спортсменов для участия в соревнованиях всероссийского и международного уровней по дзюдо.

На текущий 2019 год в Ассоциации «КДК» занимаются борьбой «дзюдо» 580 детей в возрасте от 5 лет до 18 лет, с ними работают 9 квалифицированных тренеров-преподавателей табл. №1.

Услуги для взрослого населения оказываются в вечернее время для поддержания достигнутой физической формы и ее совершенствование, количество постоянно занимающихся варьируется в среднем от 75 до 90 человек. Также в 2018 году на основании соглашения между Ассоциацией «КДК» и ФГБОУ ВО «КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева» сформирована группа занимающихся борьбой «дзюдо» студентов университета в количестве 15 человек. Сформирована группа ветеранов спорта «дзюдо» в количестве 14 человек. Данное направление реализует одну из важнейших социальных

функций физической культуры: сохранение здоровья людей на фоне развития у них инволюционных процессов.

Таблица 1 -Статистические данные	численности занимающихся Клуба
дзюдо Кузбасса за период с 2012 по 201	18 годы

Возрастная категория	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
5-6 лет	143	209	202	152	82	73	83
7-10 лет	200	244	233	175	214	225	175
11-12 лет	82	79	94	119	129	72	81
13-18 лет	20	23	42	63	35	65	183
Взрослые группы	28	30	14	80	80	75	92
Ветераны	0	0	0	6	8	10	15
Студенты КузГТУ	0	0	0	0	0	0	15
Сборная команда	29	31	23	23	24	24	29
Итого	502	616	608	618	572	544	673

Не будем забывать и про высокие спортивные результаты и победы, которые являются достоянием любой страны, т.к. рекорды и победы укрепляют ее авторитет на международном уровне. Миллионы зрителей, сидя на стадионах или у телевизоров становятся свидетелями различных соревнований. Олимпийские игры, чемпионаты мира, мировые рекорды стали духовными ценностями, которые притягивают миллионы болельщиков. Но не все знают, какой труд стоит за победами и рекордами. Выступления на соревнованиях требуют от спортсменов максимального напряжения всех систем организма. Общая годовая тренировочная и соревновательная нагрузка у спортсменов составляет до 1500 часов и занимает более 300 дней.

Таким образом, основные критерии эффективности в спорте высших достижений - победы на международных соревнованиях, мировые рекорды, призовые места. По этим критериям оценивается деятельность спортсмена, команды, тренера, обслуживающего персонала и спортивного клуба.

С момента образования Ассоциации «Клуб дзюдо Кузбасса» была сформирована команда профессиональных спортсменов, для достижения высших спортивных результатов на всероссийских и международных уровнях.

Перед Клубом были поставлены следующие главные цели:

- создание эффективной системы подготовки высококвалифицированных спортсменов, представляющих Кемеровскую область на соревнованиях различного уровня;
- формирование динамично развивающейся, конкурентно способной организации, координирующей усилия специалистов в области

формирования спортивной культуры и спортивно-оздоровительного воспитания молодежи;

- популяризация и развитие дзюдо в Кемеровской области, как олимпийского и опорного вида спорта в регионе;

Активную деятельность по достижению поставленных задач Клуб начал реализовывать после открытия Регионального центра дзюдо с 2012 года.

Для сборной команды дзюдоистов организованно усиленное питание, проживание, медицинский контроль и высококвалифицированный учебнотренировочный процесс. Главным тренером сборной команды является именитый тренер из Японии Мазами Мацушита, со основатель вида спорта «дзюдо» в Италии в 1960-х годах.

За время существования Клуба его работниками было проведено более 140 спортивных мероприятий, различного уровня (городских, областных, Сибирского федерального округа, всероссийских и международных), самые крупные из них:

- открытие Регионального центра дзюдо 2012г.;
- тренировочный сбор Олимпийской сборной команды России по дзюдо перед олимпийскими играми в 2012г.;
  - 40 летний юбилей Федерации дзюдо России 2012 г.;
  - чемпионат России среди мужчин и женщин 2012 г.;
  - первенство России среди юниоров и юниорок до 23лет 2017г.;
- чемпионаты и Первенства Сибирского федерального округа 2012-2019г.;
- товарищеская встреча спортсменов сборной Клуба дзюдо Кузбасса и спортсменов из Японии, представлявших Международный институт боевых искусств «Budo» 2014г.

На сегодняшний день в сборной команде занимаются 28 спортсменов из Кемеровской области, и с других регионов России. За время существования Клуба 33 спортсмена выполнили норматив Мастера спорта России табл.2, которые становились неоднократными чемпионами и призерами:

- первенств Европы, Кубков Европы;
- чемпионатов и первенств России;
- чемпионатов и первенств Сибирского федерального округа;
- всероссийских соревнований.

Главной задачей и целью перед Ассоциацией «Клуб дзюдо Кузбасса» стоит подготовка спортсменов высочайшего класса для прохождения отбора, участия и победы на XXXIII летних олимпийских играх в Париже 2024 году.

Таблица 2-Статистические данные присвоения разрядов и спортивных званий среди детей, и профессиональных спортсменов Ассоциации «Клуб дзюдо Кузбасса»

Год	Разряды и спортивные звания							
	3 юн	2 юн	1 юн	3 спор	2 спор	1 спор	КМС	MC
2012	8	1	14	-	-	1	7	ı
2013	8	2	31	1	2	3	13	ı
2014	3	-	-	1	-	4	4	1
2015	8	6	5	-	-	1	7	5
2016	5	3	5	-	-	6	17	5
2017	8	8	3	7	-	2	13	10
2018	2	3	3	2	2	9	2	8
2019	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	5
ИТОГ	42	23	61	11	4	26	63	31
O								

Исходя из статистики которая указана в таблицах выше, можно сказать что, в рамках реализации Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации до 2020 года, Ассоциация «Клуб дзюдо Кузбасса», основной целью деятельности которой является пропаганда и популяризация физкультурно-оздоровительной и воспитательной работы, среди детей подростков и взрослого населения, поставленные перед ней задачи выполняет.

В Клубе работают 9 тренеров-преподавателей, под руководством которых занимаются более 670 детей, организованы «любительская» группа для взрослого населения и студенческая группа. Помимо детских групп занимающихся, на базе Клуба тренируется и выступает на соревнованиях от регионального и до международного уровней профессиональная команда спортсменов.

Авторы считают, что в данной работе новыми являются следующие положения и результаты государственно-частного партнерства в сфере физической культуры и спорта.

Образование и работа Ассоциации «Клуб дзюдо Кузбасса» является показательным примером государственно-частного партнерства в сфере физической культуры и спорта в рамках реализации Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года. Где с одной стороны учредителем Ассоциации «КДК» является частная компания АО ХК «СДС», которая несет основное финансовое бремя на содержание Регионального центра дзюдо, Ассоциации «Клуб дзюдо Кузбасса», общественной организации «Федерация дзюдо Кемеровской области» в год, которое составляет в среднем 60 млн. рублей и с другой стороны государство создало условия работы, поддержку в государственном нормативно-правовом финансовую поддержку поле, также a профессиональных спортсменов входящих в состав сборных команд Кемеровской области и Российской Федерации по дзюдо.

На 2020 год Департамент молодежной политики и спорта Кемеровской области берет на себя финансирование и частичную организацию Кубка

России по дзюдо среди мужчин и женщин в г. Кемерово. В июне 2020 года на базе Регионального центра дзюдо будет проходить тренировочное мероприятие по подготовке к Олимпиаде в Токио олимпийской сборной команды по дзюдо. Спортивные мероприятия подобного уровня дают мощный толчок к развитию спорта в регионах и популяризации здорового образа жизни детей и молодежи, что являются одними из ключевых целей, и задач реализуемой общенациональной Стратегии развития спорта 2020.

#### Список источников.

#### Нормативно-правовая документация:

- 1. Российская Федерация. Конституция Российской Федерации (1993). Конституция Российской Федерации: официальный текст. СПб. : Издательский дом «Литера», 2003. 48 с.
- 2. Российская Федерация. Законы. О Физической культуре и спорте в Российской Федерации: федер. закон: [принят Гос. Думой 16 ноября 2007 г.: одобрен Советом Федерации 23 ноября 2007 г.]. СПб.: КонсультантПлюс, 2007.
- 3. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон: [принят Гос. Думой 21 декабря 2012 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.]. СПб.: КонсультантПлюс, 2007.
- 4. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъекта Российской Федерации : федер. закон : [принят Гос. Думой 22 сентября 1999 г. : по состоянию на 3 июня 2006 г.]. СПб. : КонсультантПлюс, 2007.
- 5. Российская Федерация. Законы. Методические рекомендации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации: [утверждено Министром спорта РФ 12.05.2014г.]
- 6. Кемеровская область. Законы. Устав Кемеровской области: обл. закон: [принят Законодательным Собранием Кем. обл. 9 апреля 1997 г.]. СПб.: КонсультантПлюс, 2007.
- 7. Э. Вольфсон, Η. Теория И механизмы современного государственного управления [Текст]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» / Э. Н. Вольфсон; ФГБОУ ВО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. гос. и муницип. упр.. – Кемерово : Издательство КузГТУ, Доступна 204 c. электронная версия: http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=91339&type=utchposob:common

- 8. Холодов Ж.К. Теория и методика физического воспитания и спорта [Текст] : учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Ж. К. Холодов, В.С. Кузнецов М. : Издательский центр «Академия», 2016. 480 с.
- 9. Игнатов, В. Г. Государственное и муниципальное управление: Введение в специальность. Основы теории и организации [Текст] : учебное пособие по специальности "Государственное и муниципальное управление" / В. Г. Игнатов. Москва : МарТ, 2007. 480 с.

#### Интернет-источники:

- 10. Официальная Россия (http://www.gov.ru/)
- 11. Web-сайт сервер органов государственной власти РФ http://www.gov.ru
- 12. Система поддержки принятия решений http://www.consultant.ru/Software/Support
  - 13. Научная электронная библиотека (http://elibrary.ru/)
- 14. Министерство спорта Российской Федерации https://www.minsport.gov.ru/
- 15. Департамент молодежной политики и спорта Кемеровской области http://www.dmps-kuzbass.ru/
  - 16. Федерация дзюдо России https://judo.ru/
  - 17. Федерация дзюдо Кемеровской области http://judokuzbass.ru/

УДК 37.01

#### Калитиненко Кристина Владимировна

магистрант гр. МУмз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). doloreskristina@mail.ru

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассмотрены условия и значение мотивации государственных гражданских служащих в России. В том числе выявлены основные проблемы в данной сфере в контексте происходящих изменений в правовой системе. Также в данном исследовании проанализированы возможности для дальнейшего совершенствования системы мотивации гражданских служащих.

**Ключевые слова:** мотивация, государственный служащий, лояльность, профессионализация, имидж, государственная служба, государственная кадровая политика, ценности, удовлетворенность трудом, реформы государственной службы, система стимулирования.

современной рыночной Важным условием экономики обеспечение здоровой конкуренции. Такая политика необходима для того, чтобы поддерживать цены на оптимальном уровне, а также чтобы повышать качество товаров и услуг. В условиях конкуренции компании должны разрабатывать такую стратегию своего развития, которую легко можно адаптировать к изменениям внешней среды. Одним из важных условий для стабильного развития организация в конкурентных рыночных условиях выбор человеческих ресурсов правильный И управление ими. Это обусловлено тем, что именно человеческие ресурсы являются основным капиталом предприятия, от работы которых зависит успех всей организации в целом.

Любая организации стремится привлекать сотрудников, которые могут показать наибольшие результаты работы. Однако, в конкурентных условиях, проблема возникает не только с привлечением профессиональных специалистов, но и с их удержанием.

Каждая компания, которая хочет выжить в долгосрочной перспективе должна думать лояльности собственного персонала. Подобная необходимость определена, во-первых, тем, что это качество сотрудников выступает условием формирования у них высокой профессиональной мотивации, которая соответственно сказывается на всех сторонах ΜΟΓΥΤ Мотивированные деятельности. сотрудники смириться преходящими трудностями организации, принять нужные организационные изменения. Такие сотрудники ценят свое рабочее место, именно в данной организации. Они не только сами хотят как можно лучше выполнить собственную работу, но часто активизируют к этому и своих коллег. Лишь лояльные сотрудники готовы созидательно подходить к разрешению появляющихся проблем, брать на себя ответственность, отдавать все свои силы для достижения целей предприятия.

Мотивация сотрудников государственных служб, также довольно актуальная проблем. В последние годы идет активное реформирование государственной службы.

На основание условий для самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих обращено вырабатывание новых механизмов мотивации гражданских служащих к профессиональному непрерывному развитию и основание в 2018 году единого специализированного информационного ресурса.

Для увеличения престижа госслужбы были намечены мероприятия, направленные на улучшение системы материального стимулирования гражданских служащих. Также были разработаны предложения оп изменения структуры денежного обеспечения данной категории работников.

Функции по разработки государственной политики в области оплаты труда государственных гражданских служащих планировалось предоставит Министерству труда и социальной защиты.

Продолжалась работа по созданию мотивационных системы, включающих в себя как материальные, так и нематериальные стимулы.

Среди таких стимулов также являлось предоставление возможности для самообразования и профессионального развития.

Поэтому повышение качества образовательных услуг и активизации конкуренции образовательными между учреждениями, которые осуществляют надлежащие образовательные программы. Само формирование профессиональное должно оказывать более активное воздействие на карьеру государственного служащего. Также, речь может кроме методов финансирования идти о введении других, госзаказа, мероприятий по профессиональному развитию сотрудников госслужб, а также о расширении практики применения дистанционных форм обучения.

С 2017 г. вузы, осуществляющие обучение сотрудников госслужб перешли на дистанционные и очно-дистанционные формы. Также важным направлением кадровой политики является развитие профессионально подготовленных кадров. Особое значение для подготовки кадрового состава имеют адаптационные и аттестационные программ. В регионах страны периодически проводятся конкурсы на зевание «Лучший государственный гражданский служащий». Также на федеральном уровне с 2015 г. стал проводится конкурс звание «Лучшие кадровые на практики на государственной гражданской и муниципальной службе» [9]. Одним из способов ведения кадровой политики выступает резерв управленческих кадров. Главным механизмом отбора в резерв выступает диагностика личностно-профессиональная, которую проводит РАНХиГС. некоторые проблемы. обнажают Исходя ИЗ положений, представленных в ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» от 27.07.2004 N 79-ФЗ наличие высокого уровня квалификации является основополагающим принципом гражданского служащего. Данный принцип соблюдается по инициативе самого работника [2]. Проблема в настоящее время заключается в том, что государственных и муниципальных органов в настоящее время отмечается нехватка специалистов. В том числе не хватает и работников на руководящие должности. У многих служащих отмечается несоответствие образования занимаемой должности [8]. Среди основных причин данной тенденции является то, что у служащих отсутствует желание и мотивация к работе, а также имеется явная неудовлетворенность размером заработной платой. Данную проблему необходимо срочно решать, поскольку государственная и муниципальная служба составляет всю базу поддержания жизнедеятельности общества[9].

Существует также проблема расплывчатых обязанности госслужащих при опубликовании вакансий. Половину из них сотрудник выполнять не будет, нет конкретики, а также не указаны обязанности, которые сотрудник будет выполнять, но их нет в перечне. В связи с этим человек либо не хочет поступать на госслужбу, либо увольняется с неё, когда появляются новые обязанности, к которым он не был готов.

Возможно, указывать в вакансиях уровень сложности работы, поскольку люди не все рассчитывают свои силы и не выдерживают нагрузки, когда график работы указан с 9:00-18:00, а по факту получается с 8:00-21:00. Можно включать за эти часы дополнительную плату.

Многие государственные служащие увольняются преимущественно изза высокой загруженности, ненормированного рабочего дня. Госслужащие замечают, что приходилось часто работать в выходные дни, при этом никаких добавок к зарплате не было. Половина уволившихся госслужащих не видели перспектив для своей карьеры. Среди причин увольнений называли и неравномерное распределение обязанностей между сотрудниками.

Маленькая заинтересованность госслужащих в работе в связи с не большой оплаты труда (повышение престижа госслужбы, премии, отпуска, введение конкурсов за звание «лучшего работника месяца», «лучшего руководителя», чтобы сотрудники старались исполнять свои обязанности).

Но, закрепив большое количество ограничений, для государственных служащих, новые механизмы мотивации не были сформированы.

Решая данные вопросы необходимо учитывать все изменения, которые произошли в системе государственной гражданской службы. Преобразование

в структуре оплаты труда данной категории работников конечно же является важным шагом, но недостаточным. Для улучшения института государственной гражданской службы в России также требуются новые подходы, которые обеспечат комплексную поддержку работника на протяжение всей его службы, от вступления на должность до самого увольнения.

Система управления работниками будет эффективной только тогда, когда в ней будут применяться оптимальные методы мотивации.

Мотивированный персонал является важным условиям для развития организации и для достижения высоких результатов. Данное убеждение относится и к сфере государственной и муниципальной службы. Поэтому для дальнейшего развития, привлечения и удержания работников, а также для повышения качества, выполняемых ими задач, необходимо использовать Систему мотивации необходимо специальные стимулы. при ЭТОМ разрабатывать с учетом индивидуальных потребностей и предпочтений ЭТОМ работников, при В комплексе материальные используя нематериальные стимулы. Конечно же финансовая составляющая представляет особую важность практически для каждого работника, но все же при этом не стоит забывать и о личном развитие, и об эмоциональной поддержке, и о предоставление различных социальных льгот, поощрений и вознаграждений.

Таким образом, составление системы стимулов представляет собой довольно сложный и трудоемкий процесс [6]. Авторы считают, что в данной работе являются новыми следующие положения и результаты: рассмотрены проблемы мотивации государственных служащих, которые появились в результате реформирования государственной службы в последние годы. В частности это противоречие между ограничениями гос служащих и отсутствия новых механизмов мотивации, а также требование к высокой квалификации специалистов и большая нехватка кадров. Разрешение всех вопросов однозначно будет содействовать увеличению государственной гражданской службы, профессионализма поднятию госслужащих, улучшению их мотивированности.

#### Список источников

1.Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст.4398. 2.Федеральный закон от 27 июля 2004 года No 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный

- ресурс]//Консультант Плюс.Режим доступа: http://www.consultant.ru/(дата обращения: 21.05.2019).
- 3.Указ Президента Российской Федерации от 11.08.2016 г. № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 2018 годы». Электронный ресурс. Режим доступа: http://kremlin.ru/acts/bank/41183
- 4.О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих: Указ Президента РФ от 25 июля 2006 г. № 763 (в ред. от 10 июля 2015 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 янв. 2016 г.) // СЗ РФ.2006. № 31, ч. 1. Ст. 3459.
- 5.О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015–2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации (2015–2018 годы): проект указа Президента РФ, подготовлен Минтрудом России // Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». URL: http://base.consultant.ru (Дата обращения: 25.05.2019).
- 6. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, законы, практика 2-е изд./ Г. В. Атаманчук. М.: РАГС, 2018. 430 с.
- 7. Борисов Н. И. Государственная и муниципальная служба: учеб. пособие для студ. вузов / Н. И. Борисов. М.: КноРус, 2017. 471 с.
- 8.Востриков К.В. Характеристика мотивации труда муниципальных служащих на территории Кемеровского муниципального района / Экономика и предпринимательство. 2015. № 10-1 (63). С. 431-436
- 9. Вольфсон Э.Н., Востриков К.В. Влияние методов мотивации на текучесть кадров в Администрациях муниципальных образований / Экономика и предпринимательство. 2019. № 7 (108). С. 464-467
- 10. Кузнецова А.Р. Проблемы управления персоналом в России В сборнике: Проблемы экономического, социального и информационного развития современного общества Материалы Всероссийской научно-практической конференции. / А.Р. Кузнецовой, Н.И. Журавленко. 2016. С. 89-92.
- 11. Лыгина А. В. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих / А.В. Лыгина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 2. С. 201—206.
- 12.Zaruba N., Egorova N., Kosinskij P. The analysis of strategies for the mining regions development in Russia as a condition of effective management of economy .// В сборнике: E3S WEB OF CONFERENCES 2017. С. 04003

#### ФГБОУ ВО КуЗГТУ

(г. Кемерово, Российская Федерация). главный специалист отдела мониторинга социально-экономических показателей развития предпринимательства управления предпринимательства департамента по развитию предпринимательства и потребительского рынка Кемеровской области mix-art-van@mail.ru

# Внедрение элементов корпоративной культуры коммерческих структур в административные системы управления как элемент повышения эффективности деятельности органов государственной и муниципальной власти.

Аннотация. статье рассматривается вопрос необходимости совершенствования существующей управления органах системы государственной и муниципальной власти путем интеграции отдельных элементов корпоративных культур коммерческих предприятий. Ключевые слова: корпоративная культура, общество, формализация эффективность деятельности организации, миссия.

В организационной структуре современных компаний в той или иной форме присутствуют элементы корпоративной культуры. И то, что самые крупные и известные в мире организации, такие как Google, Apple, Walt Disney, Twitter и др. имеют четкую и продуманную корпоративную культуру, на мой взгляд является не совпадением, а вполне закономерным результатом. Грамотно построенная и продуманная корпоративная культура позволяет максимально эффективно использовать самый ценный ресурс любой организации - персонал.

Рассматривая исторические предпосылки появления такого понятия как "корпоративная культура" можно сделать интересное наблюдение. Несмотря на появление самого термина в 70-е (первым его сформулировал немецкий фельдмаршал Мольтке<sup>3</sup>) годы прошлого века, составляющие корпоративной культуры прошли долгий процесс эволюционного развития. В рамках этого развития индивид (в первобытном обществе) воспринимал себя как некое объединение, часть целого - группы, поведение определяло групповое самосознание, формировало оценку и восприятие происходящего. Это вполне объяснимо, ведь социализация предков Ното Sapiens была ключевым фактором, определившим выживаемость и успешность нашего биологического вида. Однако, с развитием общества (античное общество) и

<sup>3</sup> Граф Хе́льмут Карл Бе́рнхард фон Мо́льтке, 26 октября 1800 — 24 апреля 1891 — граф прусский военачальник и военный теоретик.

усложнением социального устройства, на первый план выходит развитие личного самосознания. Это повлекло за собой появление уже личностных ценностей - эстетических и этических. В последующем развитие общества приводит к появлению экзистенциальных (нравственные, религиозные, политические, эстетические) и художественных ценностей. Фактически подошел к завершению процесс формирования объективной реальности для индивида. Человек начинает активно проявлять свое отношение не только к внешнему, но и к внутреннему миру. Таким образом, фактически мы видим, человеческое сознание усложнялось тысячелетиями и несет в себе стадий развития общества, OT первобытности элементы всех современности. Учитывая это, а также ментальные особенности отдельно взятых культур эволюция систем управления персоналом несомненно должна была привести к появлению корпоративной культуры, способной объединить людей с разным сознанием и менталитетом [2 и др.]

С началом нового тысячелетия пришло признание корпоративной культуры как главного показателя, необходимого для правильного понимания системы и целей управления в организации. Можно сказать, что корпоративная культура является основой жизненного потенциала предприятия, тем, ради чего люди становятся членами одной компании.

Одним из главных преимуществ применения корпоративной культуры является определение последовательности поведения сотрудников. Без применения корпоративной культуры для достижения упорядоченности и последовательности деятельности сотрудников в организации приходится применять высокую формализацию всех процессов. Такой подход приводит к чрезмерной бюрократизации, повышению загруженности, ненужному усложнению рабочих процессов. Продуманная корпоративная культура достигает того же результата без ведения какой-либо дополнительной документации и распределений, а роль формального структурного контроля работником будет принятие культуры организации играть подсознательном уровне. Степень влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности организации определяется, прежде всего, ее соответствием общей стратегии и миссии организации[2].

На мой взгляд именно с миссии начинается построение корпоративной культуры. Для сравнения приведены миссии самых успешных компаний мира и миссии органов государственной и муниципальной власти Кемеровской области:

#### 1. Компании:

- Facebook: "Дать людям возможность общаться и сделать мир более открытым и единым";
- Kodak: "Мы помогаем миру создавать воспоминания и зарабатывать деньги";
- Яндекс: "Помогать людям решать задачи и достигать своих целей в жизни";

- Диснейленд: "Мы работаем для того, чтобы взрослые и дети проводили больше времени вместе".
- 2. Органы государственной и муниципальной власти:
  - миссия города Кемерово: "Кемерово в XXI веке: город постоянного роста качества жизни, инновационных технологий, социального партнерства во имя созидания";
  - департамент инвестиций и стратегического развития Кемеровской области: "Мы работаем для того, чтобы каждому человеку хотелось жить и создавать бизнес в Кемеровской области".

Корпоративные миссии коммерческих компаний отличает лаконичность, простота и абсолютно четкое осознание сути изложенных в миссии слов, их близости и понятности нам. Формулировка миссий органов власти сложна в формулировке, размыта, не конкретна, может иметь различное трактование и требует пояснения,. Разница между и миссиями органов власти очевидна, к слову миссии определены далеко не во всех органах государственной и муниципальной власти.

Несомненно, миссия это еще не вся корпоративная культура и ее построение процесс сложный. В органах государственной власти сложность создания корпоративной культуры еще выше, чем в коммерческих структурах. Это обусловлено жесткой формализованностью, регламентами, необходимостью учета политических, правовых, морально-этических, эстетических, организационных и другие аспектов.

Наиболее подходящей для органов власти моделью корпоративной "Ролевую предположительно онжом считать культуры Взаимоотношения строятся на правилах и распределении обязанностей (должностные инструкции). Каждый сотрудник выполняет свою четко определенную роль в большом механизме. "Ролевую модель" отличает наличие четкой иерархии, а также строгие должностные инструкции, нормы, формальные коммуникации. Благодаря должностным регламентам рабочий процесс прописан досконально, что обеспечивает минимальные возможности сбоев. В коммерческом секторе используется модель крупных компаниях c департаментами и большим штатом сотрудников. Главные ценности надежность, практичность, рациональность, стабильность. Ввиду этих особенностей такая компания не может оперативно реагировать на внешние изменения, поэтому "Ролевая модель" обеспечивает эффективность только в условиях стабильности [4 и др.]

Однако стремительность политических и социально-экономических изменений такова, что стабильность является весьма относительной и для эффективного достижения целей нужна быстрая адаптивность, что приводит к увеличению стресса у сотрудников. Сохранять эффективность деятельности в органах государственной власти становится все сложнее, уже недостаточно должностных регламентов и кодексов. Тенденции развития

современной науки управления заставляют задуматься о внедрении новых элементов корпоративной культуры в аппарат власти.

На мой взгляд для мотивации сотрудников к достижению большего и повышению их удовлетворенности своим делом в корпоративную культуру органов государственного и муниципального управления могут быть внедрены такие механизмы как:

- коворкинг собрания в каждом структурном подразделении, с целью взаимодействия специалистов младших групп должностей с руководством напрямую, без участия среднего звена и обмена идеями и опытом между сотрудниками. Такие собрания будут способствовать ускорению принятия решений, продвижению политики открытости, выработке новых стратегий деятельности организации, повышению уровня доверия между сотрудниками;
- мониторинг сильных и слабых сторон сотрудников с целью выявления профессиональных предрасположенностей. Передвижения внутри организации с жестким административным регламентом крайне сложный процесс и зачастую сотрудники не имеют возможности сменить сферу деятельности на ту, в которой лучше разбираются и могли бы показать более высокую эффективность.

#### Заключение

Автор считает, что в данной работе новыми являются следующие положения и результаты:

- новаторской является концепция совершенствования системы управления административных структур путем внедрения элементов корпоративной культуры коммерческих организаций;
- в качестве механизмов совершенствования системы управления административных структур могут быть использованы: коворкинг собрания, мониторинг сильных и слабых сторон сотрудников.

#### Список источников.

- 1.Заруба Н.А. Адаптивное управление в системе государственного и муниципального управления. // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2015. № 1 (6). С. 51-56
- 2. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб: Питер, 2001. 320 352 с.
- 3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры/ Пер. с англ. Под ред. И.В.Андреевой. СПб:Питер, 2001. 112 320 с.
- 4. Корпоративная культура в современном бизнесе: типы, уровни, лучшие примеры: сайт Кира Уланов. 2018 [Электронный ресурс]. Дата

обновления: 05.12.2019. — URL: http://kirulanov.com/korporativnaya-kultura-v-sovremennom-biznese/ (дата обращения: 05.12.2019).

УДК 342

Миняева Оксана Николаевна магистрант гр. МУмоз-181, ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). mon-48@mail.ru Волков Николой Алексеевич, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Росссийская Федерация)

Проект «Чистый воздух» как инструмент муниципального управления по улучшению состояния атмосферного воздуха г. Новокузнецка

**Аннотация.** В статье рассматривается региональный проект «Чистый воздух», реализуемый в рамках федерального проекта «Чистый воздух» национального проекта «Экология». Проведен анализ эффективности предложенных мероприятий.

**Ключевые слова:** уровень загрязнения атмосферного воздуха, национальный проект «Экология», бенз(а)пирен, г. Новокузнецк.

Кемеровская область – Кузбасс является развитым индустриальным регионом, где расположено более сорока пяти тысяч промышленных, строительных, сельскохозяйственных и других предприятий [1].

Такая концентрация промышленного производства влечет за собой высокую техногенную нагрузку на окружающую среду.

На сегодняшний день вопросам, касающимся состояния и охраны окружающей среды, в нашей стране отводится особое внимание.

В целях реализации пункта 7 Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» в настоящее время в субъектах Российской Федерации реализуется национальный проект «Экология»,

который включает 11 федеральных проектов: «Комплексная система обращения с твердыми коммунальными отходами», «Чистая страна», «Инфраструктура для обращения с отходами I-II классов опасности», «Чистый воздух», «Чистая вода», «Сохранение озера Байкал», «Сохранение уникальных водных объектов», «Сохранение биологического разнообразия и развитие экологического туризма», «Сохранение лесов», «Оздоровление Волги», «Внедрение наилучших доступных технологий»

Большое значение в Кузбассе отведено реализации федерального проекта «Чистый воздух» и это не случайно.

Президентом обозначено 12 городов, в которых необходимо кардинально изменить сложившуюся неблагоприятную ситуацию с атмосферным воздухом [2]. В их число вошел и г. Новокузнецк. Город Новокузнецк является крупным промышленным центром Кузбасса, где расположены флагманы металлургической промышленности не только Кемеровской области, но и России – АО «ЕВРАЗ ЗСМК», АО «РУСАЛ Новокузнецк».

АО «ЕВРАЗ ЗСМК» в Сибири является лидером по производству стали. По объему производства оно входит в пятерку лидеров в России сталелитейных заводов [3].

При этом выбросы загрязняющих веществ в атмосферу от АО «ЕВРАЗ ЗСМК» составляют 83 % от всех выбросов по городу Новокузнецку [4].

По данным Кемеровского центра по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды — филиала Федерального государственного бюджетного учреждения «Западно-Сибирское управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды» уровень загрязнения атмосферы города в 2018 году оценивался как «очень высокий».

В городе Новокузнецк формирование «очень высокого» уровня загрязнения атмосферы связано в основном со значительными концентрациями бенз(а)пирена, основными источниками выбросов которого являются: автотранспорт, малые котельные, печное отопление частного сектора.

Среднегодовая концентрация бенз(а)пирена в атмосферном воздухе г. Новокузнецка в 2017-2018 годах в 6 раз превышала предельно допустимые концентрации [4].

Одним из широко распространенных источников бенз(а)пирена является процесс горения практически всех видов горючих материалов.

С ростом благосостояния новокузнечан, население которых составляет 552 тысячи человек, увеличивается количество автотранспорта, что приводит к дополнительной нагрузке на атмосферного воздуха города [4].

В рамках федерального проекта «Чистый воздух» разработан региональный проект «Чистый воздух», который направлен на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух [5].

В рамках регионального проекта разработан комплексный план мероприятий по снижению выбросов в атмосферный воздух города Новокузнецка до 2024 года [6].

Реализация мероприятий комплексного плана позволит к 2024 году снизить выбросы в атмосферный воздух города на 69 тыс. тонн (или на 20,3 %) к уровню 2017 года. Уже в 2019 году выполнение запланированных мероприятий позволит снизить выбросы в атмосферный воздух Новокузнецка на 4 % к уровню 2017 года.

В комплексный план вошли 24 мероприятия по следующим блокам: «Промышленные предприятия», «Теплоэнергетика», «Транспорт», «Мониторинг», «Прочие мероприятия».

Основной блок комплексного плана составляет «Промышленные себя предприятия», который включает мероприятия крупных промышленных предприятий города: акционерное общество «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод», акционерное общество «Кузнецкие ферросплавы», акционерное общество «Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат», общество акционерное «Кузнецкая ТЭЦ», направленных на внедрение наилучших доступных технологий строительство современных пылегазовых очистных сооружений и т.д.

Согласно комплексному плану АО «ЕВРАЗ ЗСМК» планирует мероприятия по модернизации электрофильтров на котлах, строительство серогазоочистки, внедрение технологии конечного охлаждения коксового газа и другие.

Реализация мероприятий позволит АО «ЕВРАЗ ЗСМК» к 2024 году снизить выбросы загрязняющих веществ на 56 тыс. тонн.

АО «РУСАЛ Новокузнецк» в рамках проекта планирует реализовать мероприятия, направленные на внедрение технологии «Экологический Содерберг».

Благодаря реализации природоохранных мероприятий АО «РУСАЛ Новокузнецк» к 2024 году снизит выбросы загрязняющих веществ в воздух почти на 3 тыс. тонн.

АО «Кузнецкие ферросплавы» реализует одно, но очень значимое мероприятие «Перевод закрытых печей в открытые со строительством блока газоочисток сухого типа». Выполнение мероприятия будет способствовать

снижению выбросов загрязняющих веществ от предприятия к 2024 г. на 50 %.

Согласно блоку «Теплоэнергетика» запланирована газификация частного сектора, модернизация и капитальный ремонт теплоэнергетического комплекса города.

Блок «Транспорт» включает в себя мероприятия по обновлению общественного электротранспорта, а также перевод общественного транспорта на газомоторное топливо.

Блок «Мониторинг» включает в себя мероприятия по совершенствованию существующей наблюдательной сети за состоянием атмосферного воздуха, расширению проведения социально-гигиенического мониторинга, что позволит создать единую информационную систему данных о состоянии атмосферного воздуха г. Новокузнецка.

Кроме того, в комплексный план вошли два мероприятия блока «Прочие мероприятия»:

- создание и развитие экологически эффективных инновационных производств на базе экспериментального инновационного Экотехнопарка, внедрение наилучших доступных технологий. Реализация мероприятия позволит перерабатывать отходы производства высокого класса опасности, расположенных на территории города, что позволит снизить выбросы загрязняющих веществ на 0,5 тыс. тонн, в том числе выбросов бенз(а)пирена.
- озеленение с созданием инфраструктуры для минимизации вторичного загрязнения атмосферного воздуха пылью. В рамках мероприятия планируется озеленить площадь города размером более 50 га путем создания лесопарковых зон из лиственных и хвойных деревьев, которые будут способствовать поглощению пыли и улучшению состояния атмосферы города.

Согласно комплексному плану на весь период реализации проекта объем финансирования составит 17,4 млрд. рублей.

Таким образом, в настоящее время в Кузбассе все большее влияние приобретают идеологические парадигмы технологии на решение экологических проблем в условиях модернизации производства, где существенная роль отводится защите и сохранению природной среды, соблюдению и защите экологических прав граждан [7]. Поэтому авторы провели анализ регионального проекта «Чистый воздух» и комплексного плана мероприятий по снижению выбросов в атмосферный воздух города Новокузнецка до 2024 года на предмет эффективности предложенных воздухоохранных мероприятий и считают, что региональный проект направлен на кардинальное снижение выбросов загрязняющих веществ в

атмосферный воздух и обеспечение благоприятных условий проживания жителей г. Новокузнецка.

Предложенные мероприятия комплексного плана, которые планируется реализовать по основным направлениям, влияющим состояние атмосферного воздуха города (частный сектор, автотранспорт, теплоэнергетика, крупные промышленные предприятия), выполнить задачи, поставленные в Указе Президента, то есть снизить выбросы к 2024 году по г. Новокузнецку более чем на 20 % и снизить уровень загрязнения атмосферного воздуха в городе Новокузнецке к 2024 году с «очень высокого» до «повышенного».

#### Список источников.

- 1. Закон Кемеровской области от 26.12.2018 № 122-ОЗ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2035 года»: сайт АО «Кодекс». 2019 [Электронный ресурс]. URL: http://docs.cntd.ru/document/550305101 (дата обращения: 14.11.2019).
- 2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 год»: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204. «Российская газета» № 97 с., 09.05.2018, «Собрание законодательства РФ», 14.05.2018, № 20, ст. 2817.
- 3. ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат (ЕВРАЗ 3СМК): официальный сайт ЕВРАЗ. 2013 [Электронный ресурс]. URL: http://rus.evraz.com/enterprise/steel/zsmk/ (дата обращения: 14.11.2019).
- 4. Доклад о состоянии и охране окружающей среды Кемеровской области в 2018 году: официальный сайт департамента природных ресурсов и экологии Кемеровской области. [Электронный ресурс] URL: http://kuzbasseco.ru/wp-content/uploads/2019/09/doklad-2018.pdf (дата обращения 15.11.2019).
- 5. Региональный проект «Чистый воздух» ПАСПОРТ регионального проекта «Чистый воздух»: официальный сайт департамента природных ресурсов и экологии Кемеровской области. [Электронный ресурс] URL: http://kuzbasseco.ru/wp-content/uploads/2019/09/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD.pdf (дата обращения 15.11.2019).
- 6. Комплексный план: официальный сайт департамента природных ресурсов и экологии Кемеровской области. [Электронный ресурс] URL: http://kuzbasseco.ru/wp-content/uploads/2019/09/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0
- %B5%D0%BA%D1%81%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD.pdf (дата обращения 15.11.2019).
- 7. Nikolay Volkov. Observation and Protection of Citizens` Environmental Rights in Coal Mining Region. 04004. DOI:

https://doi.org/10.1051/e3sconf/201910504004 / Published online: 21 June 2019 E3S Web of Conferences. Volume 105 (2019). IV-th International Innovative Mining Symposium. Kemerovo, Russian Federation, October 14-16, 2019.

УДК 330.3:314.15

Вольфсон Эдуард Николаевич к.ф. н., профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). ven.gimu@kuzstu.ru Касьян Максим Анатольевич магистрант гр. МУмз-181 ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). kasyanma@mail.ru

Меры повышения миграционной привлекательности Кемеровской области как условие эффективного государственного управления.

Аннотация. В статье рассматриваются региональные меры поддержки соотечественников, которые оказываются рамках региональной в программы переселения в Кемеровской области. анализируется востребованность среди соотечественников, выявляются проблемы. В заключение статьи авторы делаю вывод о необходимости изменения механизма управления мерами поддержки.

**Ключевые слова:** соотечественники, меры поддержки, региональная программа, переселение.

Содействие добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом (далее - соотечественники), является одним из направлений решения демографической проблемы в Российской Федерации. Воспитанные в традициях российской культуры, владеющие русским языком и не желающие терять связь с Россией соотечественники в наибольшей мере способны к адаптации и скорейшему включению в систему позитивных социальных связей принимающего сообщества [1]. В 2006 году Указом Президента Российской Федерации от 22.06.2006 № 637 была утверждена Государственная программа по оказанию

содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом (далее – Государственная программа).

Механизм реализации Государственной программы предусматривает вовлечение в процесс ее разработки и реализации органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

С целью участия в Государственной программе субъектами Российской Федерации разрабатываются региональные программы переселения, в рамках которых организуется работа с участниками Государственной программы и членами их семей. Субъекты Российской Федерации вправе участвовать в жилищных расходов участников Государственной субсидировании программы и предусматривать в в рамках региональных программах переселения иные гарантии и меры, направленные на обустройство и обеспечение жизнедеятельности участников Государственной программы и членов их семей, в том числе на социальную поддержку, оказание медицинской помощи, образование, решение вопросов занятости, а также на поддержку в осуществлении малого и среднего предпринимательства, включая создание крестьянских (фермерских) хозяйств.

При этом региональные программы переселения должны согласовываться с Правительством Российской Федерации.

Выбранная тема статьи является актуальной и значимой для Кемеровской области в условиях складывающейся демографической и миграционной ситуации.

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области в 2016 – 2018 годах ежегодно сокращалось число родившихся, причем более высокими темпами, чем число умерших, вследствие чего увеличивалась естественная убыль населения; рос миграционный отток жителей области. В результате численность населения области за 2016 год сократилась на 0,3 процента, за 2017 год — на 0,5 процента, за 2018 год — на 0,8 процента. Сокращение численности населения происходило, в большей степени, из-за естественной убыли населения.

Естественная убыль в 2018 году увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 24,1 процента и составила 12,2 тыс. человек (-4,5 на 1000 человек населения). Это максимальные значения естественной убыли за последние 11 лет.

Ситуация с естественной убылью населения усугубляется миграционным оттоком жителей области. За 2018 год отрицательное сальдо миграции составило 8,4 тыс. человек (за 2017 год -4,1 тыс. человек, за 2016 год -2,6 тыс. человек).

За 2018 год население области сократилось на 20,6 тыс. человек, за 2017 год – на 14 тыс. человек, за 2016 год – на 8,8 тыс. человек.

Наряду с абсолютным уменьшением численности населения, а,

следовательно, его трудового потенциала, сохраняется процесс старения общества.

С целью реализации Государственной программы, улучшения миграционной и демографической ситуации в Кемеровской области, обеспечение экономики Кемеровской области трудовыми ресурсами в Кузбассе реализуется государственная программа Кемеровской области «Оказание содействия добровольному переселению в Кемеровскую область соотечественников, проживающих за рубежом» на 2016 - 2020 годы», утвержденная постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.12.2015 № 434.

В соответствии с указанной региональной программой с целью поддержки прибывших из-за рубежа соотечественников, а также в целях повышения миграционной привлекательности региона, через центры занятости населения области соотечественникам предоставляются дополнительные гарантии и меры социальной поддержки в период до получения ими гражданства Российской Федерации, а именно:

- услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию [5];
- компенсация расходов по договору найма (аренды) жилого помещения (не более 10 тыс. рублей в месяц) [6];
- компенсация расходов на переаттестацию ученых степеней, нострификацию дипломов и других документов об образовании (не более 3000 рублей) [7];
- поощрение одаренных (талантливых) студентов участников Государственной программы (единовременно 10 тыс. рублей) [8].

Все дополнительные региональные меры поддержки носят заявительный характер, т.е. предоставляются по заявлению соотечественников.

По данным департамента труда и занятости населения Кемеровской области, за время реализации региональной программы переселения в 2016 - 2018 годах в Кемеровскую область прибыло 5758 соотечественников, в том числе: в 2016 году — 1980 соотечественников (план — 1300 соотечественников), в 2017 году — 1796 соотечественников (план — 900 соотечественников), в 2018 году — 1982 соотечественников (план — 900 соотечественников).

При разработке региональной программы переселения наибольшее количество обращений соотечественников планировалось за компенсацией расходов по договору найма (аренды) жилого помещения.

Фактически, в рамках предоставления дополнительных региональных мер поддержки в 2016 году:

306 участников Государственной программы получили компенсацию расходов на аренду жилья;

1 соотечественник получил услугу по профессиональному обучению;

- 2 участника Государственной программы получили компенсацию расходов на переаттестацию ученых степеней, нострификацию дипломов и других документов об образовании.
- В рамках предоставления дополнительных региональных мер поддержки в 2017 году:
- 101 участник Государственной программы получил компенсацию расходов по договору найма (аренды) жилого помещения;
  - 2 соотечественника получили услугу по профессиональному обучению;
- 3 участника Государственной программы получили компенсацию расходов на переаттестацию ученых степеней, нострификацию дипломов и других документов об образовании;
- 22 соотечественника получили поощрение одаренных (талантливых) студентов участников Государственной программы на сумму 220 тыс. рублей.
- В рамках предоставления дополнительных региональных мер поддержки в 2018 году:
- 49 участник Государственной программы получил компенсацию расходов по договору найма (аренды) жилого;

1 соотечественник получил услугу по профессиональному обучению;

30 одаренных (талантливых) студентов – участников Государственной программы и члены их семей получили поощрение.

Анализируя результаты предоставления дополнительных региональных авторами статьи отмечается снижение обращений поддержки соотечественников за компенсацией расходов по договору найма жилого помещения. Это связано с невозможностью соотечественников представить необходимый пакет документов, подтверждающий расходы по законно оформленному найму жилого помещения. Что в свою очередь, связано с нежеланием арендодателей предоставлять необходимые документы, т.к. они банально уклоняются от уплаты налогов. По нашему мнению, для успешной реализации мероприятия по компенсации соотечественникам расходов по договору найма жилого помещения, необходимо формирование цивилизованного рынка арендного жилья.

Кроме того, необходимо проводить корректировку оказываемых региональных мер поддержки исходя из их востребованности среди соотечественников. Вместе с тем, отмечается, что начиная с сентября года не только новая региональная программа переселения, но и изменения, которые вносятся в части ее ключевых положений, таких как: критерии отбора потенциальных участников Государственной программы, перечень программных мероприятий, дополнительные региональные меры поддержки, количественные показатели ПО приему соотечественников, согласования с заинтересованными федеральными органами исполнительной Правительством Российской Федерации 3]. [2, обстоятельство не позволяет оперативно вносить изменения в региональную программу переселения.

По мнению авторов статьи, было бы целесообразно наделение субъектов Российской Федерации правом внесения изменений в региональные программы переселения, затрагивающие ключевые позиции, без согласования с Правительством Российской Федерации, что будет способствовать более оперативному реагированию на изменение и эффективному регулированию миграционных потоков в зависимости от социально-демографических и экономических потребностей субъектов Российской Федерации.

Авторы стать считают, что положение о необходимости создания гибкого и оперативного механизма управления мерами поддержки соотечественников, остается актуальным и требует проработки на федеральном и региональном уровнях.

#### Список источников.

- 1. Указ Президента Российской Федерации от 22.06.2006 № 637 «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом»;
- 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2012 № 2570-р «Об утверждении типовой программы субъекта Российской Федерации по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом»;
- 3. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2013 № 818 «О порядке согласования проекта программы субъекта Российской Федерации по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом»;
- 4. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.12.2015 № 434 «Об утверждении государственной программы Кемеровской области «Оказание содействия добровольному переселению в Кемеровскую область соотечественников, проживающих за рубежом»;

- 5. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 01.04.2014 № 144 «Об утверждении Порядка организации в 2016-2020 годах профессионального обучения и дополнительного профессионального образования соотечественников и членов их семей, переселившихся в Кемеровскую область»;
- 6. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 06.06.2016 № 221 «Об утверждении Порядка предоставления компенсации расходов по договору найма (аренды) жилого помещения участникам Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членам их семей, переселившимся в Кемеровскую область»;
- 7. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 06.06.2016 № 225 «Об утверждении Порядка компенсации расходов на переаттестацию ученых степеней, нострификацию дипломов и других документов об образовании участникам Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членам их семей, переселившимся в Кемеровскую область»;
- 8. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 06.06.2016 № 227 «Об утверждении Порядка поощрения одаренных (талантливых) студентов участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, переселившихся в Кемеровскую область»;
- 9. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 06.06.2016 № 228 «О создании межведомственной комиссии по оказанию содействия добровольному переселению в Кемеровскую область соотечественников, проживающих за рубежом».

УДК 331

# Новиков Андрей Олегович,

магистрант гр. Мумоз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). rrp16@mail.ru

# Вольфсон Эдуард Николаевич,

к. филос. н, доцент, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) Ven.gimu@kuzstu.ru

#### труда от качества управления

**Аннотация.** В статье рассматривается ситуация, связанная с рыночными отноше-ниями, в которых как отдельным отраслям, так и странам в целом для выживания необходимо быть конкурентоспособными. Одним из важнейших ресурсов, позволяющих повышать конкурентную силу организации, является качество управления. В статье приводится ста-тистические данные, подтверждающие данный тезис.

**Ключевые слова**: Управление, конкуренция, качество управления, факторы произво-дительности.

Президент Российской Федерации В.В. Путин 1 марта 2018 года обратился к Федеральному собранию с посланием, которое, по его словам, носит особый, рубежный характер, так как решения принятые в это время определят судьбу страны на десятилетия вперёд. Одним из ключевых пунктов, наш взгляд, стало поручение добиться того. на производительность труда на средних и крупных предприятиях базовых отраслей (это промышленность, строительство, транспорт, хозяйство и торговля) росла темпами не ниже 5 процентов в год. Именно это должно позволить России к концу следующего десятилетия выйти на уровень ведущих экономик мира.

Для анализа динамики производительности труда в нашей стране построим график темпов роста (снижения) производительности труда по всем видам экономической деятельности в нашей стране – (рис. 1).

ТЕМПЫ РОСТА (СНИЖЕНИЯ) ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПО ВСЕМ ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (в процентах к предыдущему году)

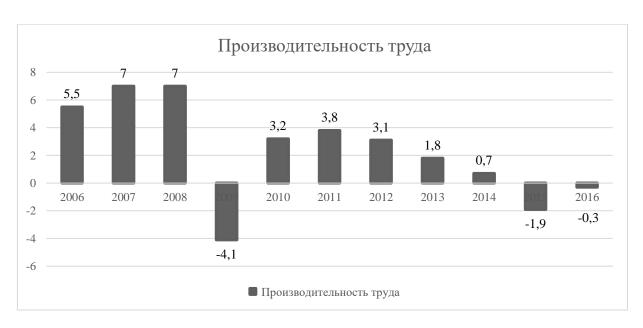


Рис. 1 Произодительность труда

Оценивая темпы роста, можно выделить 4 этапа:

первый этап характеризуется высокими темпами производительности труда. Это связанно с положительной рыночной конъюнктурой и относительной стабильностью политической власти;

после кризиса 2008 года происходит резкое снижение выпускаемой продукции, приводит к падению производства;

после непродолжительной рецессии наблюдается период стагнации, характеризующейся невысокими темпами развития производства;

последний этап характеризуется очень низкими, даже отрицательными темпами производства. В первую очередь это можно связать

экономически санкциями, вводимыми против нашей страны.

Итак, мы видим, что в последние годы общая производительность в нашей стране «мягко» говоря находится на очень низком уровне. Для достижения показателя установленного президентом в его послании необходимо провести значительную работу в улучшении факторов влияющих на производство. Ниже я рассмотрю влияние управления на общую производительность.

Видный деятель 20-х годов XX века А.К. Гастев рассматривал управление с самых его основ. Он видел управление в обладании базовыми установками и употреблении их в работе. Так человек хорошо управляющий станком на рабочем месте, мог управлять как отдельным цехом, так и целым заводом. Проанализировав установки, можно сделать вывод, что их основа заключается в правильном управлении и распределении своего рабочего времени.

Согласно вышесказанному мы предлагаем рассмотреть зависимость производительности труда от фактически отработанного времени. Для этого, используя данные Росстата, мы составили график представленный на рис. 2. Здесь повышение линии графика связанно с ростом динамики относительно предыдущего года, а понижение — с падением.

Динамика производительности труда и фактически отработанного времени за год по видам экономической деятельности



Рис.2 Динамика производительности труда и фактически отработанного времени за год по видам экономической деятельности

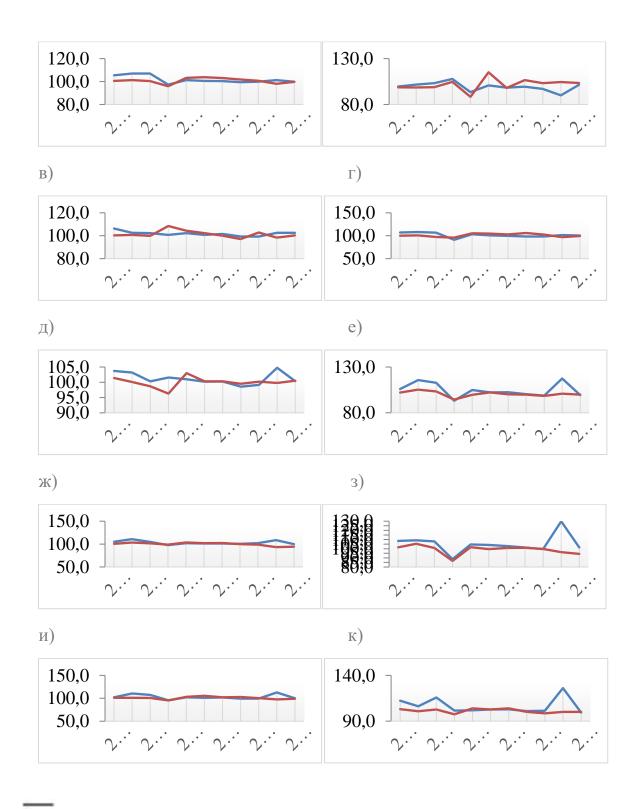
Анализ графика говорит нам о том, что зависимость производительности труда от качества управления прямая. Также нами были рассмотрены зависимости по основным видам экономической деятельности – рисунок 3.

В большинстве из них наблюдается аналогичная прямая зависимость. Из общей картины выбивается только отрасль сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства, которая так и не смогла оправиться после экономического кризиса 2008 года и сейчас находится в упадке.

На основе представленных данных можно сделать общий вывод, что увеличение темпов роста производительности возможно при увеличении качества управления. А поставленные президентом задачи должны достигаться, в том числе, и при помощи проведения реформ в управлении

Динамика производительности труда и фактически отработанного времени за год на всех видах работ по производству товаров и услуг по основным видам экономической деятельности

a) 6)



Производительность труда — Фактически отработанное время Рис.3 Производительность труда и фактически отработанное время

а) сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; б) рыболовство, рыбоводство; в) добыча полезных ископаемых; г) обрабатывающие производства; д) производство и распределение электроэнергии, газа и воды; е) строительство; ж) оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов

личного пользования; з) гостиницы и рестораны; и) транспорт и связь; к) операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг

#### Список источников:

- 1.Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 "Послание Президента Федеральному Собранию"Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_291976/, Дата обращения: 10.02.2020
- 2. Гайфутдинова С.В. Экономика предприятия: Учебник/ Под ред. С,В. Гайфутдиновой М.: ИНФРА-М, 2018.-507 с.

# УДК 351.334

# Вольфсон Эдуард Николаевич, к.ф.н., доцент, проф. каф. ГиМУ. ФГБОУ ВО КузГТУ (г Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru Клинцов Виталий Сергеевич, Клинцов Василий Сергеевич, магистранты гр. Мумоз-181 ФГБОУ ВО КузГТУ (г Кемерово, Российская Федерация)

vitklin@mail.ru: kvs.lib@kuzstu.ru

# Механизмы управления организационной культурой

**Аннотация.** В статье рассматриваются механизмы стимулирования и мотивации персонала, влияющие на сохранение и развитие организационной культуры организации

**Ключевые слова:** Стимулирование, мотивация. механизмы, организационная структура, организационная культура

Управление организационной культурой — важнейшая функция управления персоналом, тесно связана со многими функциями системы управления персоналом: развитием персонала, оценкой, формированием и т. д. [1]

Сложившаяся в современных условиях конкурентность экономических отношений вызывает потребность наличия высококачественных человеческих ресурсов, специфика которых заключается в том, что:

- во-первых, чем активнее люди вовлечены в производственный процесс по производству товаров, услуг. информацию
- , тем они интенсивнее накапливают необходимые компетенции. В связи с этим они гораздо эффективнее

разрешают возникающие не только стандартные, но и не стандартные профессиональные проблемы. Отсюда вытекает вывод, о том, что они представляют для организаций значимый ценностный ресурс;

- во-вторых организационной культуры, постоянно усложняющиеся технологические процессы в современных производствах нуждаются в значительных капиталовложениях в подготовку кадров, профессиональное обучение, повышение квалификации и даже переобучение работников;
- в-третьих, добиться от людей высококачественного труда сложно без разнообразных механизмов его стимулирования.[2]

Человеческие ресурсы организации являются одним из важнейших факторов ее успеха, поэтому эффективная организация их деятельности определяет рост финансово-производственных показателей деятельности организации. Именно поэтому в рамках современной конкурентной борьбы отечественные и зарубежные организации уделяют огромное внимание формированию системы менеджмента, ориентированного на персонал. Всемирно известный ученый М. Армстронг определяет человеческие ресурсы как наиболее ценный актив любой организации, потому что они способны как коллективно, так и индивидуально вносить существенный вклад в решение проблем организации.

В организации успешной деятельности организации, повышения эффективности ее функционирования существенную роль принадлежит личным качествам руководителей, особенно топ менеджеров, поскольку именно они определяют наиболее важные стратегические направления развития (рис. 1).

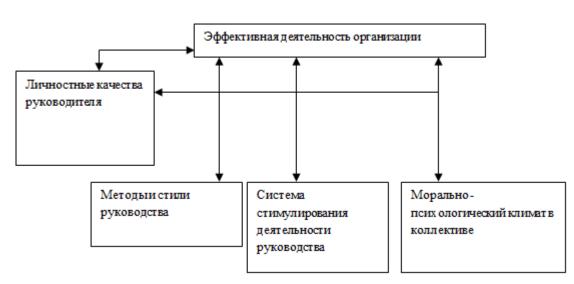


Рис. 1. «Мягкие» факторы эффективной деятельности организации» [4]

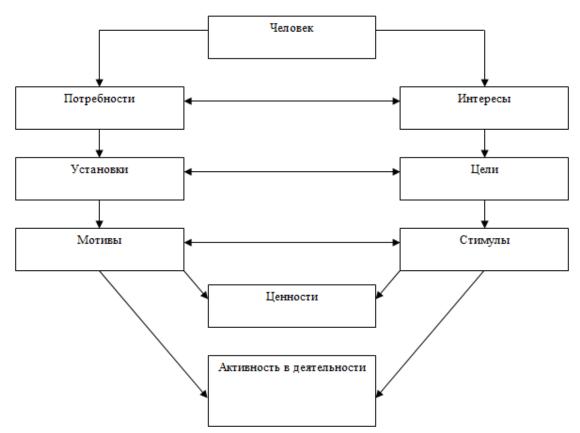
При реализации кадрового менеджмента существенную роль играет реализуемая система мотивации и стимулирования. И в этом случае эффективная деятельность организации, также во многом определяются личными качествами руководителей, которые по своему усмотрению выбирают стиль и методы, поощрения работников. Общеупотребимым стало выражение, что менеджеры — это люди, которые организуют достижение целей, стоящих перед организацией, за счет побуждения других людей.

Как функция менеджмента (от lat. movere) – это:

- побуждение к действию, основанное на использовании прямых и косвенных методов управления мотивацией персонала;
- динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость.

Общепринято все потребности человека, прежде всего, разграничивать на первичные потребности (это, как правило, физиологические потребности. Определим особенности понятий мотивации и стимулирование труда. Мотивация включая потребность в безопасности) и вторичные потребности (социально-психологические).

То есть, подтверждается тот факт, что в основе процесса мотивации и стимулирования лежат потребности человека. Истоки активности человека в трудовой деятельности показаны на рис 2.



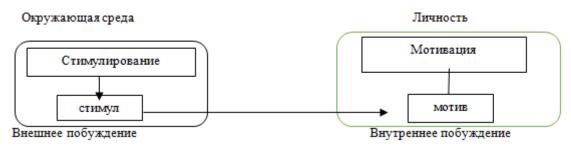
 $Puc.\ 2.\$ Истоки активности человека в трудовой деятельности (Составлено по: [2, с. 321] .

В соответствии с данными, представленными на рис. 2 важно отметить, что трудовая деятельность человека определена, прежде всего, его интересами и потребностями.

Следует подчеркнуть, что практическая деятельность человека определяется, как правило, его текущими интересами и потребностями. Также надо иметь в виду, что потребности работника организации определяется не только его мотивационным профилем (ориентаций на TOT или иной потребностей), но также и зависит удовлетворения во многом сложившихся схем стимулирования его труда. Таким образом, мы можем что процесс управления организационной культурой сделать вывод, определен следующим алгоритмом:

- 1. В начале возникают первичные потребности работника;
- 2. Затем вторичные потребности;
- 3. Далее работник определяет свои ориентиры для\ процесса своей трудовой деятельности.
- 4. На основании предыдущих происходит формирование его поведения в трудовом процессе;
- 5. И, наконец, отношение работника к существующим особенностям вознаграждения его труда, с учетом того, насколько эти особенности отвечают его индивидуальным потребностям.

Внешние и внутренние мотивационные направления представлены на рис. 3.



*Puc. 3.* Мотивация и соотношение внешнего и внутреннего побуждения в рамках управления организационной культурой

В соответствии с данными на рис. З важно отметить, что в рамках внешнего побуждения ориентир определяется стимулированием, а в рамках внутреннего побуждения задается мотивацией.

Несмотря на имеющиеся различия между стимулированием и мотивацией, они имеют общую цель и сходные задачи. Рассмотрим эти общие цели и задачи мотивации и стимулирования подробнее.

Общая цель заключается стимулирования и мотивации в создании определенных условий труда, которые способствовали бы повышению заинтересованности работников в своем труде, что безусловно будет способствовать повышению производительности труда.

К задачам стимулирования и мотивации трудовой деятельности и стимулирования относятся:

- содействовать повышению результативности и эффективности производства;
  - формировать творческое отношение к труду;
- формировать систему ценностей, определяющую общие цели для всех сотрудников;

, интересы работников формируется двояким образом: стороны, под влиянием их внутренних побудительных мотивов, а с другой – под воздействием стимулирующих механизмов, TO есть тех видов вознаграждения, которые применяют работодатели в случае получения работниками ожидаемых от них результатов. Интерес же работодателей (предпринимателей) отличается от интереса наемного работника не только потребностями, принципиально НО И иными стимулами. Стимулирование работодателей (предпринимателей) ИЛИ внешняя зависит от существующих мотивация возможных налоговых одобрения социальной направленности. Таким образом, бизнеса, его прозрачности, а также, степени зрелости системы правовой защиты собственности, состояния конкурентной среды, социально-экономической политики, проводимой государством, и т.п.[3].На рис. 4 представлены механизмы управления организационной культурой, которые использования, разнообразных. методов воздействия на функционирование организационной

культуры, позволяют управленческому аппарату обеспечивать соответствие организационной культуры реализуемой стратегии, что создает синергетический эффект, позволяющий успешно реализовать стратегию.



*Рис. 4.* Методы управления организационной культурой (Составлено по методике формирования корпоративной общности / [5, с 11-15.]

Объекты и целевые показатели оценки и контроля, которые должны постоянно держать в поле своего зрения менеджеры определяются топменеджерами. Это входит в компетенции высшего руководства, именно оно разрабатывает стратегические цели, а вместе с ними определяет наиболее важные, параметры организационной культуры, в соответствии с которыми формируются компетенции остальных сотрудников.

Недооценка значения организационной культуры высшим руководством зачастую приводит к возникновению критических ситуаций и организационным кризисам. Отсюда ясным становится почему, организации, желающие процветать в современных рыночных условиях, должны уделять огромное внимание обучению и тренингам, имитационным деловым играм с моделированием рабочих ситуация в работе с персоналом, направленных на то, чтобы специфика организационной культуры усваивалась сотрудниками в режиме реального времени. Это позволит им должным образом исполнять свои роли, внося существенный вклад в поддержание и развитие организационной культуры.

Критерии определения вознаграждения и статуса составляют политику организация, благодаря которой регулируется кадровый процесс, и позволяет ее членам быть в курсе обо всех продвижениях сотрудников внутри организации.

Критерии принятия на работу, продвижения персонала и увольнения его является одним из важнейших способов поддержания организационной культуры в тонусе.

Система стимулирования, выстроенная в систему наград и привилегий, соответствующим определенным образцам поведения, расставляет для работников приоритеты, способствует сохранению и развитию организационных ценностей.

Любая организация обладает сильными и слабыми сторонами, в том числе и в организационной культуре. На первый взгляд, благополучная организационная культура может быть подвержена разным негативным явлениям, начиная от неудовлетворенности какими-то бытовыми мелочами до общего недовольства, вызванного тем, что руководство не объясняет суть стратегии организации, не показывает какие изменения ждут организацию не только в ближайшем будущем, но и в отдаленной перспективе.

Мотивация оказывает существенное влияние на производительность труда. Наиболее значимыми факторами, влияющими на производительность труда, являются: удовлетворенность работой, стремление к интересному труду, ответственность, творческий потенциал работника, его профессионализм, образование, трудовая дисциплина. На эффективность системы мотивации и стимулирования существенное влияние оказывает принятый стиль управления. Наиболее рациональным можно считать стиль управления, ориентированный на «компромисс». Стиль «компромисс» сочетает в себе как признаки «уютного» управления, так и признаки

подчинения руководителю на основе достижения баланса для благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

#### Список источников.

- 1. Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус. Корпоративная культура: урок для других компаний. 5-е издание. -Москва. 2018. 15 с.
  - 2. Шапиро С. А. Организационное поведение; Москва, 2013. 352 с.
- 3. Шишлова Е. Э. Развитие организации. Социально-психологический аспект; Проспект Москва, 2012. 224 с.
- 4. Глухов В. В. Менеджмент / В.В. Глухов. М.: СПб: Питер; Издание 3-е, 2017. -608с.
- 5. Метод формирования корпоративной общности / Г.В. Козлов, С.Е. Ерошин, Д.Ю. Большаков // Инновации. 2017. N 7.

Вольфсон Эдуард Николаевич, к. филос. н, доцент, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru Бруй Елизавета Денисовна студентка гр. МУб-191, ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) буbruy@gmail.com

# Декриминализация закона о домашнем насилии в России.

**Аннотация.** В статье рассматриваются организационные и правовые аспекты проблем декриминализации домашнего насилия. Показывается необходимость усиления в управленческом аспекте гуманистических процесса воспитания в семье и образова-тельных учреждениях.

Ключевые слова: Гуманизм, домашнее насилие, права человека, профилактика.

Домашнее насилие является одной из актуальнейших проблем современности. Возникло оно давно, но пристальное внимание общественности привлекло в последнее время в связи с возрастанием роли гуманизма в общественных отношениях.

Домашнее насилие — это комплексное явление, включающее в себя экономического, физического, сексуального, психологического и словесного давления и оскорбления по отношению к близким. В роли агрессора чаще всего выступают представители мужского пола, однако не исключены случаи, когда им являлась и женщина. Домашнее насилие считается одним из самых недооцененных преступлений, так как об этом вряд ли будет сообщаться посторонним. Так же в семьях принято называть это «конфликтом, вышедшим из-под контроля», а никак не «насилием» и тем более «преступлением».

«Почему жертвы не уходят от агрессора?» – часто задают такой вопрос. Директор кризисного центра «Китеж» Алёна Садикова дает на этот вопрос, на наш взгляд, разумный ответ: «Жертвы домашнего насилия убегают из дома в одних тапочках. У них нет денег на адвокатов, они юридически неграмотны, не в состоянии правильно оформить заявление по частному

обвинению, у них нет сил на защиту себя в суде. При этом срок давности преступления быстро проходит». [4] Мы также можем дополнить, что дела о домашнем насилии не доводятся до суда по нескольким причинам:

- -жертве становится «жаль» обидчика
- -жертве невыгодна огласка среди близких
- -любовь и боязнь остаться одинокой
- -боязнь остаться матерью/отцом-одиночкой

7 февраля 2017 года президент Владимир Владимирович Путин подписал закон о декриминализации домашнего насилия. [1] Исходя из данного федерального закона уточняется степень ответственности побои Так домашних, произошедшие насилие. переводятся уголовных преступлений административные Однако проявление этих действий правонарушения. во последующие случаи домашнего насилия по-прежнему классифицируются как уголовные преступления. «Побоями» считаются действия, которые повлекли физическую боль, но не привели к утрате трудоспособности или кратковременному расстройству здоровья. В результате домашнее насилие сообщений сократилось. количество Через декриминализации закона, специалисты стали замечать, что статья закона не эффективна: минимальные штрафы не останавливают насилие.

В докладе за 2018 год приводятся результаты исследования ВЦИОМа, согласно которым 49% опрошенных женщин видят угрозу стать жертвой насилия в семье.

В России, по данным Росстата, на 2018 год, в стране проживало 78,7 млн женщин [3]. Если учесть, что в 2019 году от домашнего насилия пострадало примерно 16 млн женщин, то получается, что жертвой становится каждая пятая.

Приведенные данные показывает всю серьезность рассматриваемой проблемы. Для ее решения необходим комплексный подход. С точки зрения права, мы считаем, что прежде всего нужно побои, нанесенные вне семьи с причинением тяжкого вреда, совершенные впервые, квалифицировать как административное нарушение, а вот аналогичные действия в семье уже квалифицировать как уголовное преступление. Важно активизировать профилактическую работу как со взрослыми, так и детьми: психологи, педагоги, уполномоченные по делам несовершеннолетних, представители некоммерческих организаций соответствующего профиля, представители

конфессиональных организаций средства массовой информации должны формировать неприятие в общественном мнении абсолютное неприятие насилия над личностью, показывать, что, что домашнее насилие не соответствует ни нормам права, ни постулатам морали. А поэтому людям нельзя оставаться равнодушными, и такие случаи не бояться предавать огласке, и сообщать в соответствующие органы о случаях проявления насилия. Следует оказывать государственную помощь созданным центрам помощи жертвам насилия, расширять сеть подобных центров, ибо в них людям помогут с реабилитацией, при необходимости обеспечат жильем, защитой и даже с предоставлением рабочих мест. Жертвам также можно выдавать охранные ордера, которые помогут предотвратить преступления и увеличить возможность сохранения семьи. Специальные программы для агрессоров и реабилитационные программы для жертв помогут снизить риск насилия.

Подытоживая вышесказанное, отметим, что решение проблем домашнего насилия внесет свою лепту в решение задачи восполнения численности населения, о чем сказано в Послании Президента РФ В. В. Путина 15 января 2020 года.

#### Список источников.

- 1.Ф3 от 07.02 2017 № 8-Ф3 « О внесении изменений в статью № 116 Уголовного кодекса российской Федерации» http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=212385&fl d=134&dst=1000000001,0&rnd=0.6212589601042753#024309832261880038
- 2. Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации 15.01 2020 http://www.kremlin.ru/events/president/news/62582
- 3.Данные о количестве мужчин и женщин в России в 2018 году. eadaily.com/ru/news/2019/02/23/rosstat-obnarodoval-dannye-o-kolichestve-muzhchin-i-zhensh
  - 1. http://alenapopova.ru/deyatelnost/woman-protect/kak-borotsya.html

Вольфсон Эдуард Николаевич к. ф. н., доцент, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ

(г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru

Загара Светлана Сергеевна студентка гр. МУб-191 ФГБОУ ВО КуЗГТУ

(г. Кемерово, Российская Федерация).

# Институт смертной казни в контексте государственного управления: проблемы и дискуссии.

**Аннотация**. В статье рассмотрены мнения сторонников и противников применения смертной казни. Раскрыта сущность высшей меры наказания.

**Ключевые слова**: смертная казнь, высшая мера наказания, преступник, право, государственное управление

Вопрос о взаимоотношении человека и власти, личности и государства издавна считается одним из центральных мест в различных учениях. Этот вопрос звучит актуально к такой ограничивающей свободу и права гражданина мере государственного принуждения-, как уголовное наказание. Особенно к высшей мере наказания – смертной казни, которая выделяется своими тяжелейшими последствиями для человека, перешедшего все дозволенные границы. отношений с другими людьми, обществом и государством Уголовное наказание может быть наложено только через уголовное судопроизводство, и никак иначе. Суда берет в расчет И нравственные качества преступника, свидетельствуют о его полной вменяемости, то суд имеет возможность назначить наказание, лишающее подсудимого возможности совершить новые преступления. [2] По свидетельству юристов, распространение преступности в мире становится международной проблемой в ходе и после Второй мировой войны. По данным ООН прирост преступности составляет 5% в год. [3]

Стоит сказать и о том, что имеющиеся прогнозы динамики преступности в России также неблагоприятны. Эксперты утверждают, что

вырастет количество террористических актов, убийств. При этом рост преступности будет наблюдаться среди молодежи и подростков, ведь именно они подвержены влиянию со стороны.

Сейчас Россия по уровню преступности занимает далеко не последнее место (73) среди рейтинга преступности стран в мире. [3]

Неблагоприятен и тот факт, что человек, который когда-то совершил преступление, совершает его снова, ведь «встав на скользкий путь, будет сложно вернуться к нормальной жизни». Преступный мир как бы вовлекает людей, либо не на долго, либо уже навсегда. Тот, кто побывал в местах лишения свободы, изменил свое мировоззрение, ценности и жизненные ориентиры. Именно поэтому, человек вернувшись из мест заключения, скорее всего находится в зоне риска, и может совершать новые преступления. Порой это связано и с тем, что государство не оказывает должную помощь таким людям и они просто вынуждены вернуться к преступной жизни.

Ранее смертная казнь применялась, как в России, так и за ее пределами. Сейчас принято считать, что смертная казнь является исключительной мерой наказания за особо тяжкие преступления.

Однако с начала 80-х годов XX в. в большинстве демократических стран появилась тенденция к отмене смертной казни. Связано это с подписанием в Страсбурге на Совете Европы 6-ого протокола к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, предусматривавшего обязательную отмену смертной казни в мирное время. [6]

В настоящее время в современном мире проблема применения или отмены смертной казни стоит очень остро. До сих пор идут споры по поводу вопроса, касающегося смертной казни. Нарушает ли она права человека или же сдерживает уровень преступности. Многие считают, что смертная казнь — месть человеку, совершившему то или иное преступление. Но имеет ли общество право на эту месть. Любой человек- биосоциальное существо. Его принципы, взгляды на жизнь, интересы складываются под воздействием социума, в котором находится человек. Получается, что общество причастно к тому, что человек может стать преступником, но как наказать нарушителя закона, при этом, не нарушив права человека, закрепленные в Конституции. В современных демократических государствах неоднозначно остается решенный вопрос: о сохранении или отмене смертной казни. Поэтому актуальность данного вопроса остается неизменной.

Рассмотрение смертной казни в историческом контексте показывает, что смертная казнь является одним из древнейших наказаний, известных человечеству.

Если говорить о сроках начала применении смертной казни, то ее использовали задолго до того, как возникло уголовное право, в современном

смысле этого понятия. Н.С Таганцев в своей книге «Смертная казнь» писал: «Лишение жизни как вид общественной расправы с преступниками встречалось несравненно раннее». [7]

На Руси смертную казнь использовали, не только для наказания, но и для устрашения других людей. Поэтому ее проводили прилюдно.

В первом сборнике правовых норм Киевской Руси — «Русская правда» не предусматривалась смертная казнь, хотя на практике использовалась очень часто. В Двинской грамоте 1397г впервые было введено понятие о смертной казни в качестве уголовного наказания. Смертная казнь применялась к нарушителю, но только с третьего раза. В первый раз воровство каралось-продажей части имущества, во второй раз- продажей вора в рабство, а в третий раз —смертной казнью, через повешение. . [8]

В Псковской судной грамоте это наказание применялось уже за 5 преступлений. Лишь в судебнике Ивана 3, приятого в 1496 году была установлена смертная казнь за убийство. Позже круг преступных деяний, караемых смертной казнью, расширялся и классифицировался. Наказание обычно совершалось на площади, пред большей частью населения. Действия эти продолжались до времен Петра1. [8]

Виды смертной казни, применяемые в России:

В 17 веке наиболее популярными видами казни были следующие:

- Отсечение головы. Если не было особых указаний относительно казни, то применяли этот вид наказания, который являлся стандартным.
- Казнь через повешение. Этот вид казни родом из Византии. Ему подвергались разбойники и воры. В конце 17 века широкое распространение получило повешение за ребро.
- Утопление. Такая казнь была предусмотрена за убийство родителей. Виновного топили вместе с котом, собакой или петухом.
- Четвертование. Этому виду наказания подвергались государственные изменники и самозванцы.

Большевики, придя к власти в результате Великой Октябрьской Социалистической Революции 1917г., отменили смертную казнь.

17 января 1920г. ВЦИК и СНК приняли Постановление «Об отмене применения высшей меры наказания (расстрела)», которое действовало лишь до 11 мая 1920г. [9]

Смертная казнь не была отменена ни в 20-е, ни в 30-е годы 20 в, хотя говорилось о том, что исключительная мера наказания считается временной.

С 1986 г. смертная казнь в СССР в порядке помилования стала заменяться лишением свободы на срок более 15, но не свыше 20 лет. [9]

Сейчас в уголовном праве демократических стран намечена тенденция к отмене смертной казни. Законодатели этих стран идут на столь серьезный

шаг, руководствуясь общепризнанными международными правовыми актами, появившимися за последние два столетия.

В 2015 году социологами фонда «Общественное мнение» был проведен опрос на тему: «необходимость применения смертной казни в современной России». Из 3000 опрошенных: 68% проголосовали за смертную казнь, 22% против, а 10% затруднились с ответом. [10]

Проголосовавшие высказывали свое мнение по поводу применения казни: многие считают, что это необходимая мера наказания в современном мире, потому что уровень преступности растет, а данный вид наказания - устрашение не только для преступного мира, но и для общества в целом.

Проголосовавшие против применения смертной казни говорят, что каждый человек независимо от его положения в обществе имеет право на жизнь и оно не может быть у него отобрано. Это право закреплено в Конституции РФ статья 20, п. 1: «Каждый имеет право на жизнь». [1] При этом закон не разграничивает: жертву от убийцы, труса от смельчака, для закона все равны между собой.

Юридически правом на жизнь обладает и жертва, и убийца, только жертва в данном случае не сумела воспользоваться этим правом, а государство в свою очередь не смогло обеспечить ей это право. Но государство попытается сохранить жизнь преступнику, чтобы в дальнейшем применить определенную меру наказания.

Но в общественном мнении до сих пор не утихают споры по поводу применения смертной казни.

Многие ученые и практики до сих пор спорят о необходимости сохранения и применения данного вида наказания. Выделяют три теоретические позиции по отношению к этой проблеме: первое- немедленная отмена смертной казни, так как это аморально, даже по отношению к убийце. Второе- постепенное сокращение применения этого наказания, а в дальнейшем и полная отмена. Третье- сохранение смертной казни в современном мире, так как это поможет обеспечить обществу защиту от деяний преступных лиц, а также физически уничтожит преступника. Таким образом, получается, что эти три позиции достаточно обоснованы, поэтому сложно выбрать наиболее верный подход к вопросу смертной казни.

Рассмотрим мнения противников и сторонников данного вида наказания, чтобы понять, почему ученые и практики не могут выбрать однозначный подход к данной проблеме.

Сторонники высшей меры наказания считают, что это справедливое возмездие за совершение особо тяжких преступлений. Порой совершаются настолько страшные и жестокие действия, что применение смертной казни просто необходимо. Ведь это поможет правонарушителю оказаться на месте жертвы и испытать весь страх смерти.

Российские правоведы еще в царской России дискутировали на тему применения смертной казни. Так, например, М. Н. Гернет опровергает следующий довод сторонников: « Главное достоинство смертной казни в том, что она истребляет преступников и устрашает их», и приводит статистику приговоренных с 1905-1909г. Из этой статистики можно понять, что смертная казнь не истребила преступников и не предотвратила их деяний. [11]

Противоположных взглядов придерживался Н.С Мордвинов, который считал, что лишение человека свободы удержит людей от преступлений больше, чем смертная казнь. [11]. С ним был солидарен П.Д Калмыков считал: чтобы обеспечить обществу защиту необязательно применять данный вид наказания, так как уголовное законодательство обладает другим карательным потенциалом. [11]. А. А. Артемьев писал: «Разрушать на части и рвать живое человеческое тело на куски, есть дело, которое человечество не может терпеть». [11.

Таким образом, получается, что физическое уничтожение преступника - ничто по сравнению с психическими муками, которые испытала жертва. Также противники смертной казни считают, что судебная система не совершенна, порой случаются судебные ошибки, за которые невинный человек понесет наказание. Например, в истории есть случай, когда в 1949 году по обвинению в убийстве беременной жены и дочери был повешен Тимоти Эванс, а спустя 4 года серийный убийца Джон Кристи признался, в этом убийстве.

Как видим, из приведенного материала сторонники и противники до сих пор продолжают дискуссии о целесообразности применения смертной казни. На наш взгляд мораторий на смертную казнь не будет снят до тех пор, пока не будет выработано единое решения по вопросу применения или отмены смертной казни.

Мы придерживаемся точки рения, в соответствии с которой с преступностью необходимо бороться, однако не путем ожесточения наказания. Нужно добиваться того, чтобы наказание было неотвратимым. И чтобы это было понятно всем членам общества, что закон обязательно надо соблюдать не из-за страха, а по внутреннему побуждению поступать всегда и везде справедливо.

#### Список источников.

1. Конституция Российской Федерации, Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993года

- 2. Ищенко Е.П. «О применении смертной казни» // http://www.fsin.su/territory/Vipe/journal\_bulletin\_of\_the\_institute/archiv e/magazine/03/04.pdf
- 3. https://gotoroad.ru/best/rejting-stran-po-urovnyu-prestupnosti
- 4. <sup>1</sup>(Толковый словарь Ожегова определение смертной казни).
- 5. https://gotoroad.ru/best/rejting-stran-po-urovnyu-prestupnosti
- 6. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, протокол №6).
- 7. <sup>1</sup>(Таганцев Н.С. «Смертная казнь», стр. 57.)
- 8. Двинская грамота 1397г статья 6).
- 9. (http://stud24.ru/politology/smertnaya-kazn/145732-427315-page1.html 10.https://fom.ru/TSennosti/11722
- 11.Смертная казнь: взгляды русских криминалистов, https://cyberleninka.ru/article/v/smertnaya-kazn-vzglyady-russkih-kriminalistov-obzor-ugolovno-pravovoy-literatury-xix-v)

УДК 338.35.01

## Вольфсон Эдуард Николаевич

к.ф.н., доцент, профессор кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). ven.gimu@kuzstu.ru Зубова Анастасия Васильевна студентка гр. МУб -161 ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). dass-2012@mail.ru

# Совершенствование организации поддержки развития малого и среднего предпринимательства на региональном уровне (на примере Кемеровской области)

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы организации поддержки развития среднего и малого предпринимательства на региональном уровне, раскрываются механизмы такой поддержки

**Ключевые слова:** среднее и малое предпринимательство, организация, механизм, индивидуальная трудовая деятельность.

Анализируя экономическую ситуацию в Российской Федерации, можно сказать, что малое и среднее предпринимательство оказывает большое влияние на экономический рост. Возможность конкурировать, сокращение безработицы, насыщение рынка товарами и услугами - малая часть того, что может обеспечить малое и среднее предпринимательство.

В 1987 году был принят закон «Об индивидуальной трудовой деятельности», в котором были определены задачи и основы предпринимательства [3].

Во многих регионах Российской Федерации отсутствует или недостаточно функционирует поддержка предпринимательства, которая не способна выполнить свою главную задачу.

Предпринимателям не предоставляют информацию о механизмах поддержки малого и среднего предпринимательства, перечне услуг, доступных для предпринимателей и условий получения этих услуг. Происходит это из-за недостаточной расторопности региональных властей, активного которые не принимают участия ПО поддержки предпринимательства. Одним из регионов, в котором существует проблемы поддержки предпринимательства, является и Кузбасс. Данные проблемы носят во многом субъективный характер, потому что возникли из-за недостаточной поддержки малого и среднего предпринимательства стороны власти.

По состоянию на 10.11.2019 года в Кузбассе действуют 70344 субъектов малого и среднего предпринимательства. На постоянной основе на них работают почти 200 тыс. человек [4].

Вследствие финансового кризиса (2014-2015) сократились рабочие места, люди были вынуждены найти другое место работы или вовсе остаться без работы. На предприятиях снизилась производительность, из-за чего предприниматели потеряли более 40% выручки. Так, данные антикризисного мониторинга «Опоры России» свидетельствуют о том, что более 70 % предпринимателей отмечают падение рентабельности и нацелены на сокращение издержек ведения бизнеса. При этом рост рентабельности наблюдался только у 6 % респондентов [5].

В Кузбассе реализуется программа «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства Кемеровской области» на 2014-2021 годы [2].

В 2018 году были выявлены следующие направления поддержки малого и среднего предпринимательства в Кузбассе:

- 1) предоставление муниципальным образованиям территориям особого социально-экономического развития субсидий по лизингу оборудования, на субсидирование процентной ставки по кредиту и затрат социальному предпринимательству;
  - 2) развитие молодежного предпринимательства;

- 3) пропаганда и популяризация предпринимательской деятельности [1]. Основные проблемы, которые тормозят развитие предпринимательства на территории Кузбасса:
  - 1) слабая нормативно-правовая база;
- 2) недостаточное финансовое обеспечение для предпринимателей малого и среднего предпринимательства;
- 3) административные и организационные барьеры между властью и предпринимателями;
- 4) недостаточный уровень развития поддержки малого и среднего предпринимательства в муниципальных районах Кузбасса.

Вышеуказанные проблемы указывают на необходимость их срочного устранения.

Стоит отметить и положительные стороны поддержки малого и среднего предпринимательства в Кузбассе. Например, одну из проблем (административные и организационные барьеры между властью и предпринимателями) Правительство Кемеровской области пробует решить через проведение определенных мероприятий, в частности, организация информационно-образовательных, организационных и имущественной поддержки среднему и малому предпринимательству. Также Правительство Кемеровской области содействует развитию сотрудничества между народами и регионами, развитию выставочно-ярмарочной деятельности.

Чтобы малое и среднее предпринимательство было успешны, необходимо, чтобы сами предприниматели владели необходимыми знаниями. Они должны уметь рассчитывать последствия своих действий, знать информацию о своих конкурентах и поставщиках. Для повышения образовательного уровня и квалификации необходимо открывать центры, курсы для предпринимателей, в которых будут делиться опытом уже состоявшиеся предприниматели.

Малое и среднее предпринимательство остро нуждается в инвестициях на пополнение оборотных средств. Решением может служить кредит с низкой процентной ставкой с гарантией от государства. Малым и средним предприятиям банки боятся давать кредит по таким причин, как высокие риски кредитования, отсутствие надежного заемщика, недостаточная ресурсная база. Для таких случаев и нужна государственная гарантия, когда государство выступает гарантом, что принципал выплатит кредит в срок. Источниками инвестиций могут быть денежные средства предприятий в обмен на долю предполагаемой прибыли.

В таком случае будет решена частично проблема с недостаточным финансовым обеспечением.

В экономике государства малое и среднее предпринимательство играет важную роль. Необходимо поддерживать предпринимательство в его

развитии на всех уровнях государства, привлекать больше инвестиций в малое и среднее предпринимательство. Оно является источником создания среднего класса. Именно поэтому нужно поощрять деятельность малого и среднего предпринимательства.

#### Список источников.

- 1. Постановление от 13 сентября 2013 года № 376 об утверждении государственной программы Кемеровской области «Экономическое развитие и инновационная экономика Кузбасса» на 2014-2021 годы.
- 2. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 1 октября 2013 года № 413 об утверждении Государственной программы Кемеровской области «Развитие субъектов малого среднего области» предпринимательства Кемеровской на 2014-2024 годы (с изменениями на 29 октября 2019 года).
- 3.Закон № 6050-X1 от 19 ноября 1986 года «Об индивидуальной трудовой деятельности граждан СССР»
- 4. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. Режим доступа: <a href="https://rmsp.nalog.ru/index.html">https://rmsp.nalog.ru/index.html</a>
- 5. Антикризисный мониторинг «Опоры России». Опора России, 2016: [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.spbopora.ru/projects/anticrizis

УДК 352

# Никифорова Ольга Алексеевна

канд. биол. наук, доцент кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ

(г. Кемерово, Российская Федерация). nikiforovaoa@kuzstu.ru

# Никифоров Глеб Юрьевич

студент гр. МУбз-161 ФГБОУ ВО КузГТУ

(г. Кемерово, Российская Федерация). nikiforxeer@mail.ru

Совершенствование организации взаимодействия органов власти с предприятиями малого бизнеса

**Аннотация**. В современных российских условиях малый бизнес призван играть важную роль в развитии экономики страны. В статье дается анализ взаимодействия предприятий малого бизнеса и органов государственной власти.

Ключевые слова: малый бизнес, органы государственной власти

В современных условиях рыночной экономики частная собственность является основной формой собственности в России и формирование системы ее поддержки и развития является одной из наиболее важных задач органов государственной и муниципальной власти.

От характера государственно-частного партнерства во многом зависят результаты проведения социально-экономических преобразований в нашей стране, реализации национальных проектов и программ социально-экономического развития как в целом по Российской Федерации, так и на уровне ее субъектов и отдельных муниципальных образований.

В настоящее время во взаимодействии органов власти и субъектов предпринимательской деятельности по-прежнему остается много нерешенных проблем, которые снижают уровень эффективности данного взаимодействия и тормозят развитие как субъектов предпринимательства, так и экономики страны в целом.

Предпринимательство — это сектор бизнеса, во многом определяющий темпы экономического роста, состояния занятости населения, структуру и качество валового национального продукта. И если крупные и средние корпорации — это стержень современной экономики, определяющий уровень развития государства, то сектор малого предпринимательства, как более массовая, динамичная и гибкая форма бизнеса, создает основную массу национальных ресурсов, влияющих на развитие первых. Поэтому развитие малого бизнеса важно как для всей России в целом, так и для отдельно взятого региона.

Местное самоуправление позволяет оптимизировать реализацию федеральных программ и наиболее эффективно решать проблемы малого и среднего бизнеса непосредственно на местах. Оно также способно принимать участие в формировании предпринимательской инфраструктуры для населения.

Система органов взаимодействия органов власти и бизнеса в городе Кемерово представлена разными уровнями. На государственном (федеральном) уровне поддержку бизнесу осуществляют: Уполномоченный по защите прав предпринимателей в Кемеровской области, Инспекция Федеральной Налоговой Службы по городу Кемерово, Микрокредитная компания «Государственный фонд поддержки предпринимательства Кемеровской области», Департамент по развитию предпринимательства и

потребительского рынка Кемеровской области и др. Муниципальными органами поддержки предпринимательства являются ряд структур администрации города Кемерово. К инфраструктурам поддержки предпринимательства относятся также Технопарк, Совет по развитию Кемерово, предпринимательства городе МБУ «Центр поддержки предпринимательства», Центр кластерного развития, Муниципальный некоммерческий фонд поддержки малого предпринимательства города Кемерово и др.

Спектр задач, реализуемых данными структурами при поддержке предпринимательства, разнообразен, и, в частности, включает консультационную, информационную, организационно-техническую, образовательную, юридическую, финансовую, инжиниринговую и др. помощь.

Существование системы разноуровневой целенаправленной помощи бизнесу и качество работы вышеперечисленных структур определяет способность разрешать противоречия, возникающие между субъектами малого предпринимательства и органами местного и регионального управления.

По состоянию на 1 января 2019 г. в Кемерове количество субъектов малого и среднего предпринимательства равнялось 439 единиц на 10 тыс. человек населения. Доля среднесписочной численности работников малых и средних предприятий - 34,9 % от персонала, занятого на всех предприятиях и организациях города. В 2018 году субсидии получили 19 бизнес-организаций в количестве 5,5 млн. рублей. За консультациями в 2018 г. в «Центр поддержки предпринимательства» г. Кемерово обратилось 4 965 бизнесменов. За этот период зарегистрировано более 900 индивидуальных предпринимателей и юридических лиц.

Создание благоприятных условий для развития предпринимательства в городе Кемерово является основной целью муниципальной программы «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в городе Кемерово на 2015 - 2022 годы» (Постановление администрации города Кемерово от 12.09.2014 года No2336 (с изм. на 18.11.2019 года). Несмотря на имеющиеся прогрессивные тенденции в государственно-частном партнерстве в тексте Постановления, среди прочих, выделены проблемы бизнеса в городе, на решение которые направлена реализация программы:

- недостаточный уровень профессиональных знаний;
- слабая информированность предпринимательского сообщества.

Проблема нехватки профессиональных знаний у начинающих предпринимателей города Кемерово, в частности, в области бухгалтерской отчётности, налоговых отчислений, составления документации, является одной из важных. Центр поддержки предпринимательства помогает

начинающим предпринимателям с оформлением документации, но на постоянной основе малому и среднему бизнесу нужны специалисты, работающие в компании. Малый бизнес не в состоянии содержать в штате юриста, бухгалтера и других специалистов необходимого профиля, так как отчётность требуется эпизодически, а не на постоянной основе. Данную проблему могут решить компании предоставляющие свои услуги на аутсорсинговой основе (передаче функций или части функций по управлению организацией сторонним организациям).

Предлагается создание электронного реестра аутсорсинговых компаний города на базе Центра поддержки предпринимательства г.Кемерово. Реестр должен ежемесячно обновляться и быть доступен на официальном сайте Центра. Результатом такого реестра должна стать база, состоящая минимум из 40 аутсорсинговых компаний, готовых предоставить свои услуги предпринимателям города.

В качестве меры по развитию малого и среднего предпринимательства в городе Кемерово предлагается к реализации муниципальная программа «Аутсорсинг», цель которой - расширение доступности получения профессиональных услуг субъектами малого предпринимательства путем предоставления субъектам малого и среднего предпринимательства субсидий на возмещение затрат, связанных с получением бухгалтерских, юридических, информационно-технологических и других услуг с применением системы аутсорсинга в связи с производством (реализацией) товаров, выполнением работ, предпринимательской оказанием услуг при осуществлении деятельности.

Следующая проблема, с которой сталкиваются предприниматели города Кемерово — нехватка знаний в области организации бизнес-процессов. В целях повышения уровня профессиональных знаний среди начинающих предпринимателей предлагается создание интерактивной онлайн-базы знаний с видеозаписями существующих курсов, проводимых на территории города, а также видеокурсы дополнительного обучения. В основе курсов лежит популярная на сегодняшний день форма обучения — вебинар (формат трансляции курсов посредством сети Интернет через специализированное видеооборудование).

Таким образом, все элементы инфраструктуры взаимосвязаны и взаимодополняемы для предпринимателей города и составляют единую систему. Спектр поддержки предпринимательства в городе Кемерово обширен: от финансовой и консультационной поддержки до предоставления площадей и составления бизнес-плана предпринимателя, но требует своего дополнения и повышения эффективности.

#### Список источников.

- 1.Постановление администрации города Кемерово от 12.09.2014 года No2336 «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в городе Кемерово на 2015 2022 годы» (с изм. на 18.11.2019 года): http://docs.cntd.ru/document/430692684
- 2.Фролова Е.В., Медведева Н.В. Сотрудничество бизнеса и местной власти: проблемы и новые возможности // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 1. С.181-196
- 3.Эшке С.О., Никифорова О.А. Особенности развития малого бизнеса в г. Кемерово // Сборник материалов VIII Всероссийской научно-практ. Конференции молодых ученых с международным участием «Россия молодая» Кузбасский государственный университет им. Т.Ф. Горбачева; Отв. Ред О.В. Тайлаков. 2016. 573 с

УДК 321

# Вольфсон Эдуард Николаевич,

к. ф. н., доцент, проф.каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). Ven.gimu@kuzstu.ru Камынина Екатерина Дмитриевна студентка гр. МУб-191 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). kamyninaekaterina11@gmail.com

# Государственная молодежная политика: управленческий аспект

Аннотация. В статье рассматриваются управленческие аспекты реализации государственной молодежной политики. Рассмотрены ее различные направления. Показаны субъекты государственной молодежной политики, подчеркивается, что молодежь должна активнее участвовать в реализации молодежной политики.

**Ключевые слова:** Молодежь, молодежная политика, субъекты молодежной политики,

1992 году Указом Президента РΦ молодежная политика социально экономической провозглашена приоритетной политикой государства»  $\lceil 1 \rceil$ . Ha основании данного Указа был образован Государственный комитет Российской Федерации по делам молодежи. В 1999 году был принят Федеральный Закон «Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации», определивший основные направления осуществления молодежной политики российском государстве. Необходимость формирования и проведения целостной и эффективной молодежной политики в РФ вытекала из реалий того времени, которые требовали определения общих направлений проведения адресной и специализированной социальной политики в отношении различных групп и слоев населения, прежде всего уделяя внимание молодежи. В настоящее время в России, в области государственной молодежной политики, сложилось довольно непростое положение, главной причиной его является отсутствие комплексного подхода к реализации всех законопроектов и программ, направленных на улучшение жизни молодого поколения.

И так, что такое молодежная политика?

Молодежная политика — это часть государственной политики в отношении граждан, охватывающая лиц соответствующей возрастной категории. Молодежью принято считать, в большинстве случаев, людей в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых до 35 лет. Именно в этом возрасте молодежь в процессе активного социального состояния, готовая работать, создавать семьи. В этот период важна государственная поддержка и создание условий для активного проявления потенциала молодежи во всех сферах общественной и государственной жизни.

Российская молодежная политика в настоящее время, по сути, находится на стадии формирования, а потому должны определиться цели и задачи ее содержания, определения субъектов молодежной политики, то есть какие государственные органы, учреждения должны быть ответственны за планирование, осуществление и контроль за реализации молодежной политики.

Как и вся государственная политика, государственная молодежная политика проводится на двух уровнях: общегосударственном и региональном. В целом же это система комплексных мер по созданию, укреплению, поддержанию такого статуса молодых людей в обществе, который максимально соответствует интересам не только молодежи, но и всего общества в целом. В силу этого спектр интересов государственной молодежной политики охватывает экономические, правовые, политические, этнические, культурологические и другие сферы молодежной жизни в обществе Именно поэтому реализация молодежной политики способствует созданию правовых, экономических и организационных условий и гарантий

для самореализации личности, на развитие и поддержку общественных молодежных объединений. Генеральной целью реализации молодежной политики является формирование у молодых людей патриотизма, уважения истории своей страны, с одновременным уважением истории других народов.

Субъектами реализации молодежной политики в Российской Федерации выступают органы государственной власти, органы местного самоуправления, общественные объединения, а также физические и юридические лица, осуществляющие деятельность по созданию необходимых условий для развития, образования, и полнокровной жизни молодежи.

В молодёжной политике РФ зафиксировано 16 направлений: [2]. Патриотизм

- направлен на приобщение молодёжи любовь к Родине, ответственность за судьбу страны. К патриотическому воспитанию также относится служба молодых людей в армии. Соответственно, должна повыситься активность помощи ветеранам войны. Сохранение памятников архитектуры, традиционных культур народов, также относится к данному направлению.

Общественные организации

- направлена на развитие лидерства у молодежи. Стимулирование деятельности общественных объединений молодежи и детей, формирование федерального реестра молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой для своей деятельности.

Волонтерская деятельность

- направлена на создание механизма добровольной помощи в регионах, вузах и тому подобное. На организацию мероприятий по привлечению в волонтерскую деятельность, помогает оказывать консультативную помощь добровольческим проектам.

Международное сотрудничество

- направлена на знакомство молодежи с культурой других стран, реализует программы по обмену учащихся, предоставляет молодым людям жить за границей, организует международные мероприятия.

Здоровый образ жизни

- направлена на профилактику ВИЧ-инфекции, препятствию ее распространения. Разработка новых методов и технологий по профилактике ВИЧ-инфекции, информирует граждан о способах противодействия ВИЧ, популяризирует здоровый образ жизни и безопасности среди граждан.

Предпринимательство

- направлена на создание новых предпринимательских лиц, обучение молодых людей новым знания и навыкам предпринимательства, уже создана программа «ты- предприниматель», которая интегрирует молодых

предпринимателей, разрабатывает новые методы по увеличению эффективности программы.

#### Самоуправление

- направлена на активное участие молодежи в государственной деятельности, защищает интересы общественных организаций и молодежи и местного самоуправления, создает условия для новых талантливых, активных лидеров для дальнейшего роста.

# Творчество

- направлена на вовлечение молодежи в творческую, проектную деятельность, создает условия для занятия творчеством, выявление талантливой молодежи, формирование творческой базы.

# Толерантность

- направлена на формирование связи, обмена опытом молодежи народов России, сохраняет и развивает культуру народов России, популяризирует традиции, историю, литературу.

#### Социальная защита

- направлена на нуждающихся в особой защите государства, внедрение информационных серверов для молодежи и специалистов по работе с молодежью, распространение эффективных форм участия молодежи, в общественной жизни.

#### Молодые семьи

- направлена на формирование у молодежи семейных ценностей, создает систему положительного отношения к семье и браку, реализует мероприятия по формированию молодой семьи, поддерживает создание родства, пропаганда семейных ценностей.

# Карьера

-направлена на содействие профориентации и карьерным устремлением молодежи, обеспечивает целостность государственной молодежной политики в отношении работающей молодежи, поддерживает инновационного предпринимательства.

Кафедры в сфере государственного и муниципального управления

-направлена на подготовку и переподготовку специалистов в сфере государственной молодежной политики, реализует деятельность развитию кадрового потенциала, формирует инфраструктуру организации по работе с молодежью.

Взгляды на молодежь можно разделить на два направления. Одни считают молодежь «потерянной» для власти, а другие видят заинтересованность молодежи в политике.

По нашему мнению, политика все больше привлекает молодежь к себе. Участие молодежи в политической жизни — одна из актуальных проблем для российского общества. Необходимо по-разному оценивать включенность молодежи п политику. Одни утверждают, что молодые люди настроены негативно к власти, не видя возможность влиять на политические процессы, что политика для старшего поколения, что она сложна и не понятна, и пусть государство держится на них. другие с большим интересом увлекаются политикой, изменения в экономике и политике сказываются на поведении молодежь, рвение разбираться в вопросах.

Политике безусловно нуждается в молодежь, для того чтобы предотвратить застой в стране, для обновления, новых идей. Молодежь —это будущие страны и ей необходимо участвовать в политической жизни, таким образом повышать уровень жизни.

Но, молодежь проявляет большое желание уехать, потому что, по ее мнению, за границей не так как в России: там лучше экономика, больше свободы и т. п. Считая, что жить надо там, где лучше, в то же время не хотят делать лучшей страну, в которой живут. Конечно, причины могут быть разные, например, такая как сложности найти работу по специальности. Довольно много молодых людей, имеющих дипломы о высшем образовании, вынуждены работать не по полученной специальности, зачастую за низкую оплату труда. Но и сами молодые люди должны научиться определять свое будущее, уметь его проектировать, а затем и реализовывать [3, с. 341].

Конечно, государство должно обеспечивать рабочие места новым специалистам, но у люди должны следить за рынком труда, какие актуальные профессии на данный момент и что будет востребовано в дальнейшем. Чтобы молодёжь не уезжала за границу, из регионов РФ нужно привлекать их внимание, приучать молодежь к спорту, культуре, искусству, чтобы проявлять патриотизм в дальнейших успехах. Это можно делать через Всемирную паутину- интернет, так как сейчас молодёжь проводить в нем большую часть времени. Активная поддержка молодежных объединений со стороны СМИ необходима в наше время для привлечения кадров.

Несомненно, государственная молодежная политика требует дальнейшего совершенствования, что и наблюдается в последнее время на всех уровнях управления. Внушает оптимизм тот факт, что к реализации молодежной политики все активнее стали привлекать саму молодежь.

#### Список источников.

- 1. Указ Президента РФ от 16 сентября 1992 года № 1075 «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики» base.garant.ru > 2300503
- 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р об утверждении «основ госуударственной

- молодежной политики российской Федерации на период до 2025 года» http://www.rgub.ru/files/state\_policy-1021-2.pdf
- 3. Роль проектного обучения в реализации молодежной политики.// В сборнике Учим управлять и учимся управлять [Текст]: Третий сб. науч. ст. / Кузбас.гос. технический ун-т им. Т.Ф. Горбачева– Кемерово, 2017 г..

## УДК 351.11

## Вольфсон Эдуард Николаевич

к. ф. н., доцент, проф. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru Коняев Илья Станиславович студент гр. МУб-191 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) grigoriy.ilya@mail.ru

# Проблема миграции населения в Кемеровской области: управленческий аспект

**Аннотация.** В статье рассматриваются демографические процессы в Кемеровской области. Отмечается, что государственные органы Кузбасса проводят недостаточно активную политику по удержанию населения, особенно молодых людей, в области за счет реализации проектов, предусматривающих создание новых рабочих мест.

**Ключевые слова:** *Население, миграция, демография, социальное проектирование.* 

Мы должны констатировать, что до сих пор смертность в Кемеровской области, хотя и уменьшается, но все еще остается высокой. Но проблема заключается не только в росте абсолютных чисел. Этот рост кажется особенно пугающим в связи с тем же годовыми показателями, свидетельствующих о снижении рождаемости. Чтобы понять, насколько критическим является состояние этих двух ключевых демографических показателей, проанализируем статистические данные за года (2016-2018).[1]

Так, 2016 году, по официальным данным областного ЗАГСа, в Кемеровской области родилось 33 208 человек, умерло 38 942 человека. В следующем, 2017 году аналогичные показатели были зафиксированы на уровне 28 670 и 38 125 человек соответственно. То есть, всего за один год рождаемость снизилась почти на 4,6 тысячи человек, или почти на 14%. К счастью, уровень смертности за тот же период не только не увеличился, но и незначительно снизился - около 800 человек или около 2%.).[1]

В 2018 году ситуация не только не изменила существующую тенденцию, но рождаемость составила только 26 767 человек, а смертность - 38 632 человека. Мы можем видеть, что разрыв между смертностью и рождаемостью населения достигает рекордного уровня: почти 12 000 жизней.[1]

Если говорить в процентах от предыдущего 2018 года, картина выглядит следующим образом. Рождаемость резко снизилась - на 6,4%, а смертность увеличилась на 1,3% за тот же период.[1]

И, наконец, всего за один 2018 год уровень сокращения населения в регионе в целом достиг почти 14 000 человек. В результате численность населения Кузбасса стало ниже отметки 2,7 миллиона человек и составило 2 694 877 человек. ).[1]

Таким образом, можно сказать, что население Кузбасса не только сокращается, но и очень быстро. По крайней мере, таким образом, повидимому, стоит оценить сокращение населения, когда в регионе его население уменьшается всего на 0,5% в год.

Если эта тенденция сохранится, например, к 2035 году или через 15 лет, население региона может сократиться на 8%. Конечно, если так называемый «отрицательный рост» не начнет расти более быстрыми темпами.

Причин, субъективного и объективного характера подобной ситуации множество Рассмотрим некоторые из них

Беднеем, а потому уезжаем.

Причина этой тревожной динамики, вероятно, не одна. Этому во многом способствует экономическая ситуация в регионе. Мы видим, например, количество компаний, которые Кемеровостат учитывает в списке «Статистический регистр субъектов хозяйствования по формам собственности». [2]

Таким образом, общее количество таких компаний в 2016 году (с 1 ноября) составило 50 510, в 2017 году на ту же дату - 47 051 и даже год спустя - 44 544 (с 1 октября). Поэтому легко подсчитать, что за три года количество так называемых хозяйствующих субъектов в Кемеровской области уменьшилось почти на 6 тысяч, или на 12%.).[2]

Здесь особенно интересно отметить, что представители частных компаний внесли особый вклад в сокращение числа компаний. Так,

количество частных компаний за три года сократилось с 42 977 до 37 513 или более чем на 13%.

Поэтому только официальная статистика, которая, как известно, характеризуется определенным оптимизмом, потеря миграции населения выглядит вполне логично. Так что только в 2017 году 4,1 тысячи Люди покинули Кемеровскую область. Поскольку предприятия закрываются, рабочих мест становится меньше. И если работы становится меньше, уровень реальных доходов также неизбежно падает, потому что рабочие места больше не конкурируют за людей, а люди конкурируют за рабочие места.

В результате с учетом этой «обратной конкуренции», а также экономических тенденций в регионе и стране уровень доходов жителей Кузбасса в 2017 году. по сравнению с 2016 годом снизился на 0,3% (период январь-октябрь), а в 2018 году в тот же период - уже на 6,6%. [2]

На этом фоне рост индекса потребительских цен только усугубил ситуацию. Так в декабре 2017 года. По сравнению с аналогичным периодом 2016 года рост составил 2,06%, а годом позже - 4,61%.[2]

Но если мы вернемся к динамике эволюции числа компаний на рынке Кемеровской области, следует отдельно отметить, что в течение тех же трех лет, когда частный оператор кашлял и кашлял, Государственные предприятия чувствовали себя достаточно терпимо и даже выросли. Так, в 2016 году их число было установлено на уровне 1 145 (на 1 ноября), а в 2017 году на эту дату рост составил 1250 или более 9%.[2]

Однако в 2018 году число государственных предприятий несколько сократилось: оно осталось на более высоком уровне, чем в 2016 году, и составило 1 195. [2]

Тревожной тенденцией, которая должна быть выделена отдельно, является сокращение «рабочей силы в возрасте (имеется в виду граждане от15 лет и старше»). Если в 2017 году (по состоянию на десять месяцев) численность работающих составляла 1 348,6 тыс. Человек, то через год - 1 311,9 тысяча человек. Что на 26,7 тыс. человек или на 2% меньше. ).[2]

В то же время численность работников (то есть работающих) также сократилась с 1249,4 тыс. Человек до 1244,4 тыс. человек. Или на пять тысяч человек стало меньше (минус 0,4%). Каким образом не считай, все равно тенденция оказывается негативной., нравится больше.

Следует отметить, что уменьшение численности работников произошло в контексте уменьшения фактической численности людей трудоспособного возраста. Поэтому кажется, что количество рабочих мест в экономике региона фактически сократилось.

Для иллюстрации этого утверждения приведем данные Кемеровостата о наличии «работников организаций по видам экономической деятельности».

Данные показывают, что практически по всем показателям также наблюдается уменьшение. Например, по показателю «сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» снижение численности работников за десять месяцев 2018 года к аналогичному периоду 2017 года составило 10,3%. В производстве пищевых продуктов — немного меньше - минус 8,6%. Больше, чем вдвое предыдущих показатели по производству одежды — минус 23,4%. А по производстве мебели — рекордные минус 24,2%.[3]

Существует рост численности, но небольшой, даже в такой типичной для области деятельности Кузбасса, как добыча угля. Здесь за определенный период численность работников увеличилась на 3,2%. Однако это неудивительно, потому что в прошлом году два-три майнера активно инвестировали в развитие производства, потому что в настоящее время цены на уголь в мире растут. Поэтому крайне выгодно инвестировать в добычу основного богатства подконтрольной Кемеровской области.

Но, по мнению аналитиков на рынке угля, ситуация может резко измениться через полтора-два года, и цена на уголь будет постепенно снижаться. Нетрудно предсказать, что произойдет в этом случае не только в экономике региона, где угольщики являются основными поставщиками налоговых поступлений, но и на рынке труда в целом.

Поэтому, опять же, имеет смысл предположить, что выход населения из региона может только возрасти.

Вывод

Большинство людей уезжает из Кемеровской области в связи с отсутствием перспективы и как таковой жизни в целом. В большинстве своем уезжает молодежь, которую никак не могут удержать ни муниципальные, ни региональные власти Кемеровской области[5].

Нельзя сказать, что власти смирились с данным положением. В области разработана и принята областная Программа «Стратегия 2035» [4]

В данной Программе уделено огромное внимание именно созданию инфраструктуры производственной, культурной, экологической. Это направлено на создание новых инновационных рабочих мест, которые могут занять именно молодые кадры. А для подрастающего поколения кузбассовцев формируются широкие возможности для реализации своего творческого потенциала в различных сферах, не уезжая за пределы области.

#### Список источников.

1.Аналитическая информация Кемеровского ЗАГС за 2016-2018 годы. //http://www.kuzbass-zags.ru/statistics/an\_spravka

2. Кемеровостат «Статистический регистр субъектов хозяйствования по формам собственности».

https://yandex.ru/search/?text=%D0%9A%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D1%8B%D0%B2%D0%B0%D0%B5%D1%82%20%D0%B2%20%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B5%20%C2%AB%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%81%D0%B8%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B8%D0%B9%20%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%20%D1%81%D1%83%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%B2%20%D1%85%D0%BE

- 3. Кемеровстат: «Наличие работников организаций по видам экономической деятельности». https://kemerovostat.gks.ru/
  - 4. Стратегия Кузбасса 2035. https://xn---2035-3veg1c0a7eat.xn--p1ai/
- 5.Ковтун Б.А., Востриков К.В., Степанова Н.И. Характеристика особенностей и текущего состояния миграции в регионах Российской Федерации. В сборнике: Актуальные проблемы агропромышленного комплекса сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского ГАУ.2019. С.230-232.

# УДК 352

# Сущность муниципального управления и критерии оценки его эффективности

# Вольфсон Эдуард Николаевич

к. ф. н., доцент, проф. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru Калинина Дарья Владимировна, студентка гр. МУб -161 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация)

darya\_k89@mail.ru

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы эффективности муниципального управления. Обосновывается необходимость комплексной оценки результативности действий органов местного самоуправления

**Ключевые слова**: Муниципальное управление. Местное самоуправление. Эффективность, результативность, комплексная оценка.

российской государственности на современном Для развития характерно повышение внимания к проблеме эффективной деятельности муниципальной власти и управления в целом. Большинство суждений об эффективной деятельности муниципального управления адаптируются к условиям деятельности государства в сфере управления и придерживаются понимания, которое было выработано в современной теории управления. Исходя из этого, эффективностью управления как процесса является его результативность воздействия на управляемый объект. В большинстве стран мира местное самоуправление (далее МСУ) является неотъемлемым атрибутом демократического правового государства. Значимость МСУ обусловлена тем, что государственной власти затруднительно эффективно разноуровневые проблемы, рот ЭТОМ учитывать разнообразие большого количества местных муниципальных) образований. Правовой основой муниципального управления в нашей стране является Конституция Российской Федерации, [1], в которой декларируется признание и гарантии местного самоуправления. Функционирование муниципальных органов, их компетенции, структуру, порядок распределения бюджетных средств государства между различными уровнями власти, в том числе и местной, определяют иные нормативно- правовые акты.

Целью муниципального управления определено добиваться повышения уровня жизнеобеспечения населения, проживающего на территории конкретного муниципального образования (далее МО)[4]. В этих целях органы муниципального самоуправления решают стоящие перед ними задачи: поддержания и развития социальной инфраструктуры, стабилизация экономики, регулирование социально-экономических процессов, развитие межрегиональных связей, поддержка и улучшение экологической обстановки региона, сохранение единого экономического пространства и прочее.

К задачам, способствующим достижению целей муниципального управления, относят: 1) реализацию имеющегося потенциала МО в социальной и экономической сферах, 2) удовлетворение потребностей граждан в разнообразных услугах – культурно-досуговых, социальных,

образовательных и т. д., 3) гармонизация местных, региональных и государственных интересов, 4) поддержание системы, обеспечивающей жизнедеятельность муниципального образования.

Правовые основы института оценки результативности деятельности органов муниципального образования на федеральном уровне установлены федеральным законом N 131-Ф3 (ст. 18.1). [2]. В соответствии с данной статьей, перечень показателей, по которым можно оценить эффективность

деятельности органов МСУ утверждается в порядке, определяемом Президентом Российской Федерации. Нормативно-правовыми актами высшего должностного лица субъекта Российской Федерации может быть предусмотрено выделение за счет средств бюджета грантов МО в целях содействия достижению и (или) поощрения достижения наилучших значений показателей.

В Указе Президента РФ N 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» [3] представлен перечень показателей по оценке эффективности деятельности органов МСУ, городских округов и муниципальных районов 5. Данные показатели могут производить оценку деятельности органов муниципального управления лишь формальным признакам, ПО эффективность работы органов МСУ нужно рассматривать еще и с другой стороны – то есть со стороны населения, для которого они работают, важно учитывать, удовлетворены ЛИ граждане состоянием экономики муниципального образования и уровнем жизни населения территории, доступностью благ, экологической и общественной безопасностями.

Муниципальное управление, как и любое управление в целом, нуждается в измерении и оценке его эффективности, благодаря которым можно достичь следующих результатов:

- выявить факторы, которые влияют на достижение генеральной и частных целей, стоящих перед конкретным МО;
- получить по результатам мониторинга и контроля данные, которые будут использованы для анализа причин и источников управленческих решений 24, не являющихся эффективными;
- выявить процессы, которые трудно или вовсе не поддаются управленческому воздействию;
- определить степень влияния управленческих решений на эффективность использования всех имеющихся в МО ресурсов;
- разработать прогнозы, определить стратегические направления развития МО.

Из вышесказанного следует, что, понятие эффективности МСУ не может быть измерено каким-либо одним показателем, а должно определяться как результат влияния своеобразного синтеза разнообразных взаимозависимых фторов. Сюда включаются гуманистические, социально-экономические, природные, экологические и другие показатели, которые могут оказывать влияние на принятие и реализацию управленческих решений.

Базовые критерии, которые можно выделить при определении системы измерителей эффективности МСУ, носят концептуальный характер, — это экономичность, действенность и качество.

Экономичность можно определить путем сравнения количества фактически потребленных ресурсов, с теми, которые предполагалось израсходовать для достижения определенных целей. Здесь действует принцип: наилучший результат при наименьших затратах.

Действенность – это степень достижения системой МСУ целей, которые были перед ней поставлены. Чтобы измерить данный критерий, необходимо сравнить фактические результаты управления с планируемыми. Измерение действенности направлено на оценку не только отдельного исполнителя, но и системы МСУ в целом.

Качество — это степень соответствия системы управления требованиям и ожиданиям, предъявляемым к ней.

Измерителями эффективной деятельности МСУ можно считать:

общую социальную эффективность, эффективность управления экономическими объектами, а также эффективность функционирования МСУ. Измерителями общей социальной эффективности МСУ выступают качество жизни населения муниципального образования и динамика его уровня.

Как было отмечено ранее, эффективность муниципального управления – это комплексное понятие. Эффективность может быть измерена соответственно также системой показателей. Поэтому при измерении эффективности муниципального управления необходимо пользоваться разнообразными методиками, имея в виду тот факт, что каждая из них помогает выяснить эффективность разных качественных параметров. Именно необходимо обосновать и разработать систему критериев и показателей в каждом конкретном, которая по уровню своей сложности соответствовала бы уровню сложности самого объекта управления. Вместе с локальными и общими критериями, которые позволяют определять отдельные уровни и управления, необходимы интегрированные показатели И обобщающие критерии эффективности.

Исходя из современного состояния экономической ситуации в стране, все больше центр реформ переносится на региональный и местный уровень. В результате этого требуется нахождение новых методов, подходов и форм организации территориального управления. Оно должно быть ситуационным, поскольку на региональном и местном уровнях яснее видна суть складывающихся конкретных проблем. случае.

В связи с ростом значимости муниципального хозяйства центр тяжести исследований экономики перемещается на проблемы повышения эффективности управления МО с вопросами размещения производства.

В настоящее время МСУ19 в Российской Федерации проходит этап жизненного цикла «взросления,

И поэтому многие существующие проблемы еще только ждут своего разрешения. На пути данного процесса стоит целый комплекс препятствий. Сюда можно отнести: финансовые (несбалансированность местного бюджета, а также ограниченность доходной базы региона), экономические (затянувшийся период реформ).

социальные (заметное снижение уровня жизни населения, высокий уровень вертикальной миграции, распад существовавшей социальной инфраструктуры и т. д.), политические (снижение доверия населения к институтам власти). В сложившейся ситуации умение преодолевать барьеры, которые существуют в муниципальных образованиях, определяет уровень эффективности местной власти.

В итоге можно сделать вывод, что методика оценки эффективности деятельности органов МСУ, применяемая в настоящее время, позволяет оценивать их деятельность только по общим показателям. Данный подход хоть и обеспечивает универсальность системы оценки эффективности деятельности органов МСУ, но при этом совершенно не отражает специфические особенности различных муниципалитетов.

#### Список источников.

- 1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года
- 2. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2019);
- 3. Указ Президента РФ от 28 апреля 2008 г. N 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» (с2 б изменениями и дополнениями);
- 4.Востриков К.В., Вольфсон Э.Н., Проблемы социально-экономического развития муниципального образования « Юргинский городской округ» Кемеровской области Экономика и предпринимательство. 2019. № 6 (107). С. 524-528.

УДК 331

Вольфсон Эдуард Николаевич,

к. филос. н, доцент, проф. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ

(г. Кемерово, Российская Федерация) Шаврина Виолетта Игоревна, студентка гр. МУб-191 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) SHAVRINAVIOLETTA@YANDEX.RU

## Ксенофобия в контексте государственного управления.

**Аннотация.** В статье анализ причин ксенофобии, раскрыты основные её формы в современном обществе, и выявлены пути решения указанной проблемы.

**Ключевые слова:** Ксенофобия, религиозная нетерпимость, личная безопасность, культурная идентичность

Российская Федерация является крупнейшим многонациональным государством. На территории России проживает более 190 наций и народностей. Каждый народ обладает своими уникальными особенностями, традициями, нравами. Наиболее известная для нас ксенофобия, направленная на нетерпимость по расовому или национальному признаку. Стоит отметить, что все чаще становится заметна боязнь чужого на других сферах, например, религиозные взгляды, политические установки, статус в обществе.

Ни для кого не секрет, что людям с разными жизненными позициями и установками сложно найти общий язык. Так же не все готовы пойти на компромисс, и в чем-либо уступить. Поэтому и происходят различные конфликты на почве национальной нетерпимости друг к другу или социальных слоев населения.

Объектом исследования в данной статье является ксенофобия, как расовая, национальная, идеологическая нетерпимость.

Предметом исследования—:причины и формы ксенофобии в современном обществе.

Раскрывая смысл понятия ксенофобия, подчеркнем, что ксенофобия (от греч. - чужой - страх) - страх или ненависть к кому-либо или чему-либо чужому; восприятие чужого, как опасного и враждебного. В случае, если она становится мировоззрением, то может явиться причиной вражды между людьми, разделяющих разные религиозные взгляды, или отличающихся национальными, или социальными характеристиками.

Также это определенные механизмы и факторы, способные пробудить в обычном человеке страх перед неизвестным, незнакомым. Понятие ксенофобии является достаточно новым в социальном познании, а также

активно используется в общественных и политических взглядах. В основе ксенофобии такие психологические феномены как опасение ущемления национальной, культурной идентичности, деформации или даже потери индивидуальности, наличие реальных или кажущихся угроз безопасности, существующему комфорту, в целом статусу в социальном окружении людей, близких ПО этническим признакам, религиозным воззрениям, профессиональной принадлежности, и т.п. Ксенофобы настороженно воспринимают все новое и им не знакомое. Они постоянно сравнивают нововведения с традициями, отторгая первые и отдавая предпочтение вторым. Также сложно соглашается с тем, что для него неизвестно.

Люди разные, даже близнецы различаются. Этим фактом объясняется то, что, у каждого человека имеются свои определенные цели, формируются или уже сформированы свои взгляды на мир, на окружающие события. По закону единства и борьбы противоположностей накапливающиеся различия способны перерасти в противоречия, которые, в случае отсутствия их разрешения, способны перейти в конфликты сначала локальных, а затем и значительных масштабов. Одним из таких явлений можно считать национализм, который является одним из видов ксенофобии.

Национализм - политические идеология и практика, основанные на представлении о нации и ее интересах как высших ценностях.

В современном обществе нам часто встречаются люди, заботящиеся только своей собственной персоной, они считают свои интересы и взгляды важнее других, такие люди называются эгоистами. Они не воспринимают чужое мнение, и того хуже обсуждают и даже осуждают точку зрения другого человека. Из этого и вытекают конфликты сначала идеологического, а потом и национального характера.

Ксенофобия разрушает наше современное общество, и это факт!

Людям нужно научиться прислушиваться друг к другу и находить компромисс, чтобы избежать все возможных агрессий, разрушающих наше общество.

Ксенофобия тесно связано с понятием толерантность. Эти понятия являются противоположными друг другу.

Толерантность (от лат. tolerantia - терпение, терпеливость, принятие) - это термин, обозначающий проявление терпимости к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям. Это качество присуще людям, которые готовы осознанно прислушаться и понять, даже помочь в различных проблемах человеку другой нации, вероисповедания, или же представителю какой-либо этнической группы.

Прежде чем рассмотреть проблемы ксенофобии в современном обществе, обратимся к истории, например, российской

Ксенофобские России настроения В активизировалось после Октябрьской революции 1917 г. Это событие повлияло на то, представители многих слоев общества подверглись жесткой дискриминации. Резко произошло деление на богатых и бедных. Люди более высокого достатка унижали бедных. Они даже не пытались их понять. Это и еще множество других факторов повлекло за собой Гражданскую войну (ноябрь 1917-октябрь1922). Большевики стремились удержать власть в стране для превращения ее в базу мировой социалистической революции, также их целью являлось построить бесклассовое коммунистическое общество как в России, так и в Европе. Вместе с этим молниеносно менялись стандарты и понятия: несмотря на оказанную друг другу поддержку во время революции, после нее люди снова становились чужими. В те времена главным было наличие врага, наличие чужого, в чью сторону можно направлять агрессию. Также можно обратиться и к другому примеру национальной нетерпимости. В годы второй мировой войны (для СССР она стала Великой Отечественной войной) (1939-1945) актуализировались еще два термина нацизм и фашизм.

Нацизм—это мировоззрение, ставящее во главу мира определенную нацию (расу или народ) и ратующее за использование репрессивных мер по отношению к остальной части человечества.

Национал -социализм объявлял своей целью утверждение на огромной территории так называемого расово чистого государства, состоящего из избранной «арийской расы». По их планам такое государство будет иметь все шансы для существования на протяжении долгих лет времени. Даже термин звучный придумали («тысячелетний рейх»).

Фашизм - это (итал. fascismo, от fascio - союз, пучок, связка, объединение) — обобщённое название, как правило, крайне правых политических движений и идеологий, проповедующих форму правления диктаторского стиля. Для них характерен милитаристский национализм (в широком понимании), ксенофобия, шовинизм, антикоммунизм, неприятие выборной демократии и либерализма, вера в господство элит и естественную социальную иерархию, в ряде случаев, расизм и политику геноцида.

Во время второй мировой, этой страшной войны стирали с лица земли евреев как нацию. К ним было наиболее жесткое отношение. Вообще, фашисты не жалели никого не стариков, не женщин, не детей. Здесь можно проследить сразу несколько видов ксенофобии, такие как: расовая или этническая, религиозная, социальная, территориальная. Именно эта война за всю историю человечества стала самой жестокой. Согласно современным данным, демографические потери СССР составили 25 - 27 млн человек.

В истории очень много примеров ксенофобии. Почти все войны способствовали усилению ксенофобии. В это время забывалось, что люди разных национальностей – это жители единой планеты. Так уж сложилось

исторически, что не у всех совпадают нравы, обычаи, разрез глаз, цвет кожи, или же религиозные взгляды. Люди не в силах поменять свою национальную и расовую идентичность, но им подвластно избежать конфликтов, и не допустить расового истребления людей!

Что касается России, то в настоящее время ксенофобия россиян проявляется в отношении такой группы, как мигранты, массовость которых в последние годы значительно возросла в том числе и в современно российского общества. Данный феномен, является достаточно новым и для, получил название «мигрантофобия». Приток мигрантов и в других странах, и России воспринимается как нарушение сложившегося порядка в повседневной жизни. Здесь следует отметить, что не столько сам факт притока, не столько неполное и даже противоречивое законодательство о миграции, привело к возникновению неадекватного поведения как самих мигрантов, так и коренных россиян. Положение усугублялось социальноэкономическим кризисом, в результате которого у большинства россиян упал жизненный уровень. Поэтому создается впечатление, что власти сознательно не регулировали статус мигрантов. Проще было перевести негативную энергию россиян на «понаехавших» (то, что основная часть приезжих – это трудовые мигранты, которые выполняют разного рода малооплачиваемые и трудоёмкие работы, естественно, не учитывалось массовым сознанием), а сплоченность приехавших, помогающая им выживать в трудных условиях, воспринималась как доказательство «мафиозности» мигрантов.

Важную роль играет специфика нашего социального сознания. После лихих девяностых люди доверяют лишь ближайшему окружению — семье, родственникам, друзьям. При этом часть россиян уверенны в том, что культурные ценности других народов разрушают их принципы и уже сложившиеся национальные установки, современного российского общества. Жители России полагают, что приток мигрантов угрожает социальной стабильности, провоцирует конфликты. По словам В.И. Мукомеля, ксенофобия — ненависть от страха. То есть люди боятся чего-то неизвестного, что не присуще для их взглядов и установок. [1]

От ксенофобии до ненависти и насилия один шаг. В России ежегодно совершается несколько сотен нападений и примерно два десятка убийств на почве этнической ненависти. Эти инциденты были зафиксированы в 15 регионах России.

Вандализм — это одна из форм деструктивного (разрушительного) девиантного поведения человека, в ходе которого уничтожаются или оскверняются предметы искусства, культуры.

В Кузбассе появилась новая областная программа — 25.09.2018 Коллегией администрации Кемеровской области 24 сентября была утверждена областная программа — «Противодействие экстремизму».. [2]

Данная программа будет действовать с 2019 по 2025 год. Как говорится в распоряжении, муниципалитетам и территориям рекомендуется принять свои собственные программы в дополнение к областной, направленные на недопущение развития политического, национального и религиозного Экстремизм (от лат. extremus — крайний, чрезмерный) экстремизма. приверженность крайним взглядам, методам действий (обычно в политике). Экстремизм ΜΟΓΥΤ проявлять организации, преимущественно националистического Среди толка, политические. политических экстремистских действий можно отметить организацию беспорядков на территории той или иной страны, террористические акции, даже ведение партизанских войн. Экстремизму могут быть подвержены и отдельные люди, или небольшие группировки. Главным признаком экстремистского поведения является непризнание существующего законодательства насильственное внедрение собственных взглядов.

Росту экстремизма обычно вызывается социально-экономическими кризисами, резким падением уровня жизни населения, преследуют инакомыслящих.

В настоящее время основными чертами идеологии экстремизма в России с полным основанием можно назвать ксенофобию и национализм. Такая ситуация негативно влияет как на взаимоотношения людей, так и на положение в стране. Появляется тенденция объединяться «своих» против «чужих». Следует отметить, что иногда агрессия русского народа по отношению к другим нациям является обоснованной. Нередко можно прочитать в новостной ленте интернета, сообщения такого рода как, лица кавказкой национальности пытались приставать к русской девушке, или цыгане похитители ребенка с требованием выкупа. На самом деле таких примеров большое количество. Конечно, после такого любой адекватный человек будет испытывать чувство ненависти за свой народ. Ведь, на месте этих пострадавших мог оказаться любой. Но в то же время следует отметить, что проявления ксенофобии в России по своей интенсивности отличаются от Это других стран. онжом подтвердить фактом возвращения соотечественников из-за рубежа на родину. Советская и российская исследовательница миграции Ж А. Зайончковская отмечает, «реэмиграция русских – не новое явление, а давно проявившаяся тенденция, указывающая на закономерный, объективный характер этого процесса, его глубокие связи с особенностями развития республик». Реэмиграция - возвращение на родину лиц, находившихся в эмиграции. Есть множество факторов, влияющих на, то что люди возвращаются на родину. Ксенофобия - один из них. [1]

Зачастую национализм приравнивают к патриотизму. Патриотизм – это нравственная и политическая позиция, особе социальное чувство, основным

содержанием которого является любовь к своей малой и большой Родине и готовность пожертвовать своими интересами ради её интересов.

С точки зрения сущности эти два понятия не имеют ничего общего, но, несмотря на это, грань между ними все больше и больше размывается. На самом деле националисты прикрываются патриотизмом, а различные СМИ охотно их в этом поддерживают. Проявляя негатив по отношению к другим нациям, люди пытаются показать свою любовь к родине. Как говорил итальянский философ Умберто Эко, который охарактеризовал психологию националистов: «Единственное, что может сплотить нацию, – это враги» [3]

Частично я согласна с этим высказыванием. На мой взгляд, когда у людей есть общий враг, они стремятся объединиться, чтобы вместе дать отпор. В качестве доказательства можно обратиться к истории и вспомнить ВОВ. Люди стремились сплотиться, заботились о родных и о чужих. Тогда перестала существовать «моя семья», отныне все люди стали родными, весь русский народ! И именно под этим девизом наши соотечественники смогли победить эту кровавую и жестокую войну в истории России.

Чем обосновывается ксенофобия у русского народа сейчас, объяснить довольно сложно. Кто-то начинает унижать другую нацию «за компанию», потому что, это так принято в данном обществе. Этим примером могут выступать школьники, у которых не сформировалось свое личное мнение на этот счет. Кто-то же просто не хочет видеть в России представителей другой нации, и обосновывают это тем, что «Россия для русских», и любым другим народам здесь делать нечего. К сожалению, такие настроения существуют, и, следовательно, в процессе осуществления государственного управления эти факты необходимо учитывать.

Но Россия является весьма коммуникабельной страной. В стране проживает более 100 наций и народностей. Постоянно заключаются международные договоры о сотрудничестве. Возьмем для примера даже наш университет.

15 сентября 2019 года в ходе визита в Китай ректор университета Андрей Кречетов подписал соглашение о международном сотрудничестве с Ляонинским Технологическим Университетом, КНР, г. Фусин (Liaoning Technical University). Технический университет взаимодействует с вузами и предприятиями Поднебесной более двадцати лет. С годами дружба крепнет и партнерство расширяется. Кроме того, этим летом впервые 14 студентов ГИ и ИИТМА вместе с преподавателями прошли двухнедельную практику на предприятиях АО «Чжэнчжоуская группа горно-шахтного оборудования» (ZMJ).

Таким образом, мы можем заключить: ксенофобия не является неискоренимым явление во взаимоотношениях людей, имеющих разные религиозные, этнические, социальные особенности. Все большее количество

людей начинают осознавать, что им жить на одной планете возможно только учитывая интересы друг друга.

#### Список источников.

- 1. Полтараднева Е.Р. Проблемы ксенофобии в современном российском обществе: динамика и актуальное состояние// https://cyberleninka.ru/article/n/problema-ksenofobii-v-sovremennom-rossiyskom-obschestve-dinamika-i-aktualnoe-
- 2. Комплексная программа «Противодействие экстремизмуРапоряжение Коллегии администрации Кемеровской области от 24 сентября 2018 года № 422-p//http://docs.cntd.ru/document/550192290
- 3. Умберто Эко 14 признаков фашизма.// https://yandex.ru/clck/jsredir?bu=fvox37&from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bwe b%3B%3B&text=&etext=2202.Nom

УДК 331

### Развитие женской эмансипации в России

## Востриков Константин Валерьевич

к. полит. н., доцент кафедры ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) kvv-politik@mail.ru

Стратович Елизавета Денисовна

ученица 11 «Б» класса МБОУ «СОШ №54» (г. Кемерово, Российская Федерация)

Аннотация. Развитие прав человека в современной России неразрывно связано с детализацией прав для различных групп населения. Достаточно долгую историю имеют женские движения, которые оформлялись как движения за права женщин в различных сферах общественной жизни. Современные общественно-политические процессы придали новый импульс к развитию данного движения. В статье исторический анализ развития женской эмансипации в России, а также современное состояние женского движения и состояния с женскими правами в российском обществе.

**Ключевые слова:** женские общества, нормативные акты СССР, статистические данные, нарушение прав женщин, равноправие женщин.

Российская история имеет достаточно фактов того, что роль женщин была довольно высокой. Они управляли государством, участвовали в политических играх, а также играли немалую роль в научной и духовной жизни. Нередко женщины могли изменять историю. Например, княгиня Ольга, которая взяла на себя управление государством после пленения мужа, а также Екатерина 2, которая почти тридцать лет определяла судьбы страны и мира. Первую женскую организацию в России в 1812 году назвали патриотическим обществом[2]. Настоящая борьба за права была развернута 1859 году, с появлением женщинами в нашей стране в "Обшества дешевых квартир". Интерес для тогдашних членов заключался стремлении экономической свободы. достигнуть Революция, произошедшая в феврале, дала женщинам право участия в избрании своих представителей. Произошло количественное увеличение женского представительства составляющая 12 % претендентов в созываемое 10 процентов законодательное собрание. Партии кадетов выставила женщин, большевики практически столько же. В 1918 г. был принят декрет "О гражданском браке", давший женщинам сохранять девичью фамилию. В 1920 году новая власть легализовала аборты, а в середине 20-х гг. при получении развода можно было выслать желание о разводе в открытке  $3A\Gamma Cy$ .

Подобные мероприятия к 1930-м гг. привели к критической ситуации в рождении детей, что вышеназванный процесс не получил дальнейшего развития. 1948 г. ознаменовался тем, что развод получали только через суд, а в 1936 г. были запрещены аборты. Они получили разрешение только в 1955-м году. В 1935 г. в стране прекратили выпуск контрацептивов. В рамках идеологического дискурса о равных правах, в 1935 г., женщины должны были трудиться на заводах и в шахтах при одинаковых условиях с мужчинами. Тем не менее одинаковыми правами женщины пользовались не во всех сферах. Незначительное количество женщин представляли советские руководящие органы, и к концу прошлого века это составляло всего 5 %. В высших партийных и хозяйственных органах власти не было замечено ни одной представительницы прекрасного пола. Исключением была Екатерина Фурцева.

В конце 1980-х г. в нашей стране появились первые женские организации радикального толка, которые во многом были похожи на зарубежные структуры. Основанием для формирования таких движений стала ситуация, говорившая им о том, что мужчины ставить в повестку дня "женский вопрос" не собираются.

Значительным событием при формировании женской эмансипации в новой России явился выигрыш движения "Женщины России" на выборах в Госдуму в 1993 г.. Суровые экономические реалии в стране не дали актуализировать

женский вопрос, и он был вытеснен из важных вопросов граждан, которые были заняты элементарным выживанием.

На сегодняшний момент Россия занимает 116 место по уровню женского равноправия среди стран между Марокко и Угандой. Это результаты исследования структурами «Всемирного банка».

Что касается средней зарплаты, то женщинам в России платят на 30% меньше, чем мужчинам.

Тем не менее, имеется некоторые прогрессивные явления, связанные с тем, что работодателями при приеме на работу стало не важным семейный статус соискателей, чем это было в недавнем прошлом, однако все же предпочтения по отношению к кандидатам-мужчинам остается.

По этому вопросу Россия находится в рейтинге ВЭФ на 75 месте как и шесть лет назад. Соседями по рейтингу стали Доминиканская республика и Кения. Лучшие позиции в РФ имеются в вопросах равноправия женщин в их доступе к образованию, а вот участие женщин в политике имеют наихудшие показатели.

Тем не менее, жителям РФ можно не беспокоиться благодаря особенностям развития женской эмансипации, которые берут свое начало в СССР, и благодаря суровым реалиям современной экономической жизни для большинства современных россиянок можно сказать, что данный процесс находится в начале пути. Крайне важным здесь представляется не скатиться к радикальному женскому феминизму, который в западных странах практически становится нормой.

Проводимые социологические опросы показывают, что женское равноправие в России необходимо. Так считает не подавляющее большинство, но все же позиции людей о важности решения этого вопроса являются довольно устойчивыми.

Нами был проведен опрос среди учащихся нашей школы в количестве 30 человек. Если проанализировать ответы школьников в возрастной группе от 15 до 18 лет, можно прийти к выводу о том, что тема равноправия волнует в основном девушек от 17 лет, которые не боятся свободно излагать свои мысли.

Однако главным нюансом данного опроса являлось то, что многие участники опроса мыслили радикально. Незначительная часть опрошенных школьников отвечали нейтрально на задаваемые вопросы, и не переходили определенную грань.

Участникам опроса были заданы вопросы, ответы на которые несколько повергли нас в шок. Опрошенный мужской пол обсуждал вопросы ущемления их прав, т.к. есть необходимость отслужить в армии, зато выход на пенсию на 5 лет позже, чем женщины. Но самое страшное — это, то что их заставляют уступать места в общественном транспорте.

Все это шло параллельно на фоне обсуждаемых девушками таких проблем, как домашнее насилие, изнасилования, осуждения из-за внешних данных, невозможность трудоустройства наравне с мужчинами.

В Российской Федерации тяжкие насильственные преступления совершается в семье. От домашнего насилия чаще всего страдают женщины, дети, инвалиды и пожилые люди.

По официальным данным Росстата от домашнего насилия в России за год пострадали более 16 млн. женщин[1]. Около трети женщин в России подвергаются вербальному насилию в семье в течение некоторого времени. При этом только 10% жертв находят в себе силы обратиться в полицию. К сожалению, для женщин вероятность стать жертвой насилия в своей семье выше, чем вне ее.

Согласно данным департамента судебной статистики при Верховном суде НА только за первое полугодие 2017 г., к административной ответственности по ст.6.1.1 КоАПа РФ «Побои» было привлечено 51 689 человек, из них 40 477 получили наказание в виде штрафа. При этом средний его размер составил около 5 000 рублей[2]. Как будто это можно сравнить с неправильными парковками в Москве.

Таким образом, существующее правовое положение женщин произрастает из глубоких исторических корней. Преодолеть это одномоментно нереально. Поэтому решать ситуацию, принимая один или несколько нормативных актов недостаточно. Важно усиление целенаправленной работы, будет осуществляться всеми уровнями в системе государственного управления если будет необходимое условие осуществления взаимодействия на всех его уровнях, которое должно быть направлено достигнуть подлинное женское равенство во всех сферах жизни общества. Например, список запрещенных профессий для женщин, необходимо устранить осуществлять профилактику насилия в семье и увеличить тюремный срок за данное преступление. Также необходимо создать по всей стране кризисные центры для женщин, которые бы оказывали помощь женщинам, находящимся в т.н. группе риска, в том числе, и при устройстве на работу. Можно привлекать девушек в молодежные организации, наказание за изнасилование, и оказывать реальную помощь жертвам.

#### Список источников.

- 1.Зуйкова Е.М., Ерусланова Р.И. Феминология».- М.: Издательскокниготорговый центр « Маркетинг», 2010 г.
- 2.Моисеева Л.П. Проблемы женской эмансипации в русской литературе 30-40-х годов XIX века. Русская литература. 1994, № 4.- С. 10-13.

3.Словарь литературоведческих терминов / под ред. Л.И. Тимофеева и С.В. Тураева. - М.: Просвещение, 1974. - 223 с.

УДК 352.7.11

### Вольфсон Эдуард Николаевич

к. ф. н., доцент, проф. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru Соловьева Маргарита Андреевна студентка гр. МУб-191 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) margaritasoloveva26@gmail.com

# Организация озеленения территорий проживания населения

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы озеленения территорий с разных точек зрения: и как фактор положительного влияния на укрепления здоровья человека, и как фактор развития эстетических чувств. А все вместе прививает любовь человека к месту проживания, способствует его укоренению на малой родине.

**Ключевые слова**: Озеленение, благоприятный климат, эстетика окружающей среды, зоны труда и отдыха

В настоящее время большинству малым городам известна проблема уменьшения численности населения. На это влияют многие факторы, например, безработица, плохое качество жизни, не благоприятный климат, экологическое неблагополучие, перспективы на обучение и другое. Мы считаем, что озеленение и благоустройство населённых пунктов помогут решить и эту проблему, поскольку сделают окружающую среду привлекательнее для жителей. Человек нуждается в красивой и качественной окружающей среде, поскольку в ней он черпает вдохновение, и находит источники для здоровья. И чтобы они не уезжали нужно больше строить архитектурных интересных мест,

Благоустройство городов неразрывно связано с градостроительством и правильное и качественное градостроительство окажет значительное влияние

на организацию труда и отдыха населения и решит ряд социально значимых проблем.

Обратимся к мировому опыту. Например, Бразильская Куритиба по праву является одним из самых зеленых мегаполисов мира. Его первый мэр, по профессии архитектор уже в начале исполнения своих полномочий, в 70-х годах прошлого столетия предложил развивать разветвленную сеть общественного экологического транспорта. В результате сложилась такая система массовой перевозки людей на комфортабельных поездах и электромобилях, что в любой район города можно было быстро, без пробок, добраться за считанные минуты. Как следствие, у горожан отпала потребность часто использовать личные автомобили. На сегодняшний день общественным транспортом в Куритибе пользуется примерно 80% населения: это является абсолютным мировым рекордом среди городов с населением свыше одного миллиона человек. В итоге километры парковок, которые мог бы занять личный автотранспорт, были отданы под парки и клумбы. Причем тут на газоны запускают овец, которые их «стригут» вместо бензиновых газонокосилок. И получился своеобразный дополнительный эффект: намного уменьшились выбросы выхлопных газов автомобилей, а растения и цветы значительно увеличили объем кислорода.[1]

Понятно, что подобный опыт неплохо было бы перенять и Российским городам (не только миллионникам, но и полумиллионникам подобным Кемерово) пока они не задохнулись в автомобильном смоге и пробках, страдая от дефицита кислорода. [2]

Так же помимо красоты, парки, аллеи, сады компенсируют уровень загрязнение города. Сейчас в моде следить за своим здоровье, прогулки на свежем воздухе так же привлекательны и полезны.

Ландшафтные архитекторы рекомендуют в больших городах в обязательном порядке озеленять территории вокруг детских садов, школ, больниц и спортивных центров. Зеленые насаждения должны присутствовать как в спальных, так и в административных районах мегаполисов.

Если рассматривать Кемеровскую область, то самым масштабным и прекрасным проектом по озеленению стал парк ангелов. Его можно разделить на несколько под зон: амфитеатр, ротонда, фонтан, качели (место отдыха), часовня. Это чудесное место для отдыха, встречи, времяпровождения с семьей, с друзьями или наедине с самим собой(медитация). Холмы, сосны и гигантские камни придают чувства будто ты находишься в лесу. Приятный запах от хвойных деревьев расслабляет. В парке присутствуют работники и охранники. Несмотря на изменение погоды, он не пустеет. Для гармонии некоторые дома вокруг тоже подсветили. Изюминку парка составили столбы, украшенные корабельной веревкой, сделанные для помощи деревьям, но жителям они так понравились, что их собираются оставить. Ландшафтный

дизайнер Джон Вайдман создавал этот проект, не как место скорби, а место для отдыха и новой жизни.

Зеленые насаждения хорошо осаждают частицы пыли. Один гектар деревьев хвойных пород задерживает за год до 40 т пыли, а лиственных - около 100 т. Деревья с широкими кронами и кустарники, посаженные вдоль тротуаров, улучшают микроклимат улиц. .[3]

Психологи подтверждают благотворное влиянии цветов и растений на эмоциональное состояние людей.

Полезно чаще смотреть на зеленый цвет. Он, как доказали врачиофтальмологи, благоприятно действует на зрительные анализаторы и в следствие этого успокаивающе на все нервную систему человека. Очень хорошо снимает утомление глаз, созерцание зеленоватой глади моря, зеленой травы или деревьев с распустившимися листьями. У людей восточной культуры, например, принято вглядываться в рисунок натуральных камней зеленого цвета. [4]

Новые посадки деревьев и растений в городе будут полезны не только людям, но и животным. Для них «зелёный уголок» станет новым домом обитания, а плоды — едой. Конечно же всем нам хочется слышать пение птиц вместо гудения машин. Но не следует пассивно сидеть и ждать, когда власти организуют озеленение территории проживания людей. В этом отношении интересен опыт привлечения людей и организаций к озеленению окружающей среды. За год высаживается несколько миллионов экземпляров разнообразных зеленых насаждений. На 2020 год в Кемеровской области планируется высадить 6.5 миллионов деревьев.[4]

Таким образом, мы можем сделать вывод из вышеизложенного. При правильном благоустройстве и озеленение населённых пунктов найдется больше плюсов, чем минусов. Ведь это в большей степени полезно для всех участников: люди получают благоприятную среду, а, органы властипризнание и уважение жителей населенных пунктов.

#### Список источников.

- 2. (https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd =1&ved=2ahUKEwjFweXW0eXlAhVMLpoKHVFFBFwQFjAAegQIABAB&url= https%3A%2F%2Feyes.lt%2Fru%2Fdlya-glaz-polezneye-vsego-smotret-nazelenoye%2F&usg=AOvVaw352YblynGRxSUVcPat663n)
  - 3. (https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2 &ved=2ahUKEwjGmPL4x-XlAhVUAxAIHST2BzMQFjABegQIABAB&url=https%3A%2F%2Fww

w.cian.ru%2Fstati-pravila-ozelenenija-gorodov-normy-i-realnost-218401%2F&usg=AOvVaw0OIiISwz0Hv6XIDjlDDxdY)

- $4. \qquad (https://www.google.ru/url?sa=t\&rct=j\&q=\&esrc=s\&source=web\&cd=2\&ved=2ahUKEwig87q00uXlAhVpxKYKHVgPB1oQFjABegQIAxAB\&url=https%3A%2F%2Fxn--j1ahfl.xn--$
- p1ai%2Flibrary%2Furok\_22\_tema\_zelenie\_nasazhdeniya\_i\_zhivotnie\_v\_go\_1455 39.html&usg=AOvVaw03SJ\_\_rVjnnqZkuHk2R5i4)
  - 5. (https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1 &ved=2ahUKEwjFweXW0eXlAhVMLpoKHVFFBFwQFjAAegQIABA B&url=https%3A%2F%2Feyes.lt%2Fru%2Fdlya-glaz-polezneye-vsego-smotret-na-zelenoye%2F&usg=AOvVaw352YblynGRxSUVcPat663n)

### УДК 331

# Влияние выборов Губернатора Кемеровской области на систему управления в регионе

Востриков Константин Валерьевич к.полит. н., доцент ГиМУ ФГБОУ ВО КуЗГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) kvv-politik@mail.ru Хирный Денис Вячеславович ученик 11 «Б» класса МБОУ «СОШ №54» (г. Кемерово, Российская Федерация)

**Аннотация.** В рамках процесса развития государственного управления как на федеральном уровне, так и на региональном огромное значение придается выборам. Как правило, в последние два года региональным выборам предшествуют назначения новых губернаторов взамен прежних, утративших доверие Президента РФ В.В. Путина. Не сал исключением и Кузбасс. В статье дан анализ влияния выборов, прошедших в 2018-2019 гг. на изменение системы регионального управления Кузбасса.

**Ключевые слова:** Губернатор Кемеровской области, избирательная кампания, политические партии, исполнительные и законодательные органы, школа N 54 г. Кемерово.

События в ТЦ « Зимняя вишня» весной 2018 года привели к отставке одного из влиятельных губернаторов в России Амана Гумировича Тулеева,

управляющего Кузбассом на протяжении двадцати лет. Были объявлены новые выборы, в которых приняли участие несколько человек от самых разных политических сил. Среди них были как старожилы кузбасской политики, такие как Юрий Скворцов и Игорь Украинцев, так и новички Владимир Карпов, Татьяна Протас и Елена Латышенко. Среди них, конечно, выделялся кандидат, назначенный Президентом РФ. Это Сергей Евгеньевич Цивилев. На выборы он шел с конкретными программными тезисами, среди проект «Промышленный рост. С заботой о которых можно назвать человеке». В основном там находились проекты, которые обеспечивали развитие промышленного производства и ввод производственных мощностей в основные отрасли региона — угольную, металлургическую химическую. Еще одним проектом стал проект «Будущее Кузбасса», которое было направлено на улучшение качества жизни молодого поколения. Здесь и строительство президентского кадетского училища в Кемерово и обеспечение образования детей доступности дошкольного для Следующим вектором внимания С. Цивилева был транспорт. Также можно сказать, что Сергей Евгеньевич после назначения взял под личный контроль работы по благоустройству территорий и создание Сибирского кластера искусств, лично поддержанный В.В. Путиным. Все это должно было стать основой для создания в Кузбассе территории опережающего развития. Другие кандидаты шли с разнообразными программами, в чем -то совпадающие в основных своих тезисах с программой С.Е. Цивилева. Большинство экспертов прекрасно понимало что настоящей предвыборной борьбы не получится, слишком явными были преимущества « основного кандидата» за которым стоял административный и финансовый ресурс. Еще одним фактором, что у С.Е. Цивилев был фаворитом предвыборной гонки, было то, что большую часть кандидатов население Кузбасса не знало, и информационной раскрутки таких масштабов как у Сергея Евгеньевича не было. Поэтому исход данных выборов был предрешен. Единственный вопрос, который задавали всесколько процентов наберет С.Е. Цивилев. В единый день голосования 9 сентября 2018 года состоялись выборы, на которых будущий губернатор набрал 81,29 % голосов[], что явилось новым рекордом Кузбасса, поскольку соседние регионы не могли похвастаться таким высоким доверием «президентских назначенцев». По сути дела главными факторами успеха С.Е. Цивилева, помимо обозначенной выше, поддержки Президента РФ было то, что за долгие годы правления А.Г. Тулеева была выстроена особая система продвижения нужных кандидатов на различные государственные посты, в т. ч и его самого. Сам А.Г. Тулеев на выборах всегда побеждал с одинаково высоким процентом. Региональные эксперты говорили о беспрецедентно высокой поддержке населением Губернатора Кузбасса[1]. Остальные кандидаты в сумме набрали около 14 %, что было как уже отмечалось было

вполне ожидаемо. Явка по региону также оказалась вполне высокой, что объяснялось участием новых лиц в выборах и уставшие от прежних, избиратели пришли на участки для голосования. В г. Кемерово явка в некоторых районах превысила отметку в 90% как, например, Ж Р Кедровка. По территориям самая высока явка было у Промышленновского муниципального района[1]. Это были общие итоги голосования.

Авторам исследования стал интересен вопрос « Совпадают ли итоги голосования по Кузбассу с результатами голосования, который было проведено в МБОУ « СОШ № 54» среди учеников старших классов. Результаты, которые нами были получены нас нисколько не удивили. Из 75 учащихся 9-х классов за С.Е. Цивилева проголосовало 47 человек. Из 48 человек 10- классов за С.Е. Цивилева проголосовало 27 человек. результаты в целом совпадают, как нами было уже общекузбасскими. Причинами данного явления оказались все те жеинформационная раскрученность « основного кандидата» и соответственно отсутствие знаний о других кандидатах. Менее заметным событием в избирательной кампании 2018 года стали дополнительные выборы депутата обловета по Центральному одномандатному избирательному округу № 9 г. Кемерово. В данном случае на выборы пришло чуть более половины избирателей. Никто ни среди экспертов, ни среди простых избирателей не сомневался в победе кандидатов от « Единой России», которая по результатам этих выборов показала высокий уровень доверия-94%. Все заявленные ею кандидаты победили на своих участках с ошеломительным успехом.

Многие эксперты сразу же принялись давать свои комментарии по результатам осенних выборов в регионах в т ч и Кузбассе. Ка сообщил Максим Сергеевич Григорьев «Сейчас удалось высокий уровень прозрачности и честности, законности, перенести с президентского уровня на региональный»[]. Было отмечено, что ведущую роль в этом процессе сыграл ЦИК, а также территориальные избирательные комиссии. Немало сделали и общественные наблюдатели.

В итоге в Кузбассе прошедшие 9 сентября 2018 года выборы обеспечили безболезненный переход от многолетнего правления А.Г. Тулеева к новому стилю управления, который обозначил себя сразу после назначения на пост Губернатора Кузбасса С.Е. Цивилева. Выборы в законодательный орган также показали, что новый Губернатор намерен работать с новой командой. Система управления Кузбасса после победы С.Е. Цивилева претерпевает изменения. Так, например, сменили название региональные органы власти. Отныне орган исполнительной власти в регионе называется Правительством Кузбасса, а законодательный орган- Законодательным Собранием. В региональный парламент попали представители оппозиционных партий,

которые при прежнем Губернаторе не могли и мечтать об этом. Кроме того происходят изменения и системе местного самоуправления. Приняты нормативные акты, позволившие укрупнить несколько муниципальных образований. И данный процесс продолжается.

#### Список источников.

1.Избирательная комиссия Кемеровской области-Кузбасса, Режим доступа: http://www.kemerovo.izbirkom.ru/; Дата обращения: 8.02.2020

2. Администрация правительства Кузбасса, Режим доступа: https://ako.ru/organy-vlasti/collegium/sostav-i-polnomochiya.php; Дата обращения: 8.02.2020

УДК 331

# Фомин Максим Андреевич

ученик 11 класса «А» МБОУ «Гимназия № 17» (г. Кемерово, Российская Федерация) maksimka-fomin-02@bk.ru Руководитель:

# Таратунина Валентина Ивановна

учитель истории и обществознания МБОУ «Гимназия № 17», г. Кемерово

# Вольфсон Эдуард Николаевич,

к. филос. н, доцент, проф. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@ kuzstu.ru

# Биография П.И. Кокорина как пример становления топ-менеджера угольной промышленности Кузбасса в 30-60-х годах XX-ого столетия

Аннотация. В последние годы возрос интерес к дальнейшему развитию угольной промышленности Кузбасса. Главное богатство бассейна — несметные залежи высококачественного и разнообразного по химическому составу каменного угля. Угли Кузбасса имеют низкое содержание золы, серы, фосфора и воды. В угольных богатствах России на долю Кузбасса приходится 35,5% общих запасов и 66,4% - запасов коксующихся углей [38].

Все это вызывает неподдельный интерес, как к истории самой угольной отрасли Кузбасса, так и к истории шахтерских кадров. Одним из достойных примеров является Петр Иванович Кокорин (1902 — 1985 гг.), профессор, Герой Социалистического Труда.

В статье рассматривается биография П.И. Кокорина, его трудовая и научно-преподавательская деятельность по материалам архивных документов и изданий периодической печати. Проанализирован вклад П.И. Кокорина в развитие угольной промышленности Кузбасса.

**Ключевые слова:** трест, шахта, разрез, лава, штрек, рентабельность.

Петр Иванович Кокорин родился 5 октября 1902 года в селе Новое Чирково Саратовской губернии Хвалынского уезда в семье сельского кузнеца и домохозяйки [7].

В 1907 году в селе вспыхнул крестьянский бунт против помещиков, одним из вожаков которого был отец Петра Ивановича, Иван Митрофанович Кокорин. Бунт жестоко подавили, а Кокорина-старшего арестовали и затем отправили на пять лет каторжных работ в г. Нерчинск. Семья последовала за своим главой [32, с. 133-134]. В 1912 году, по освобождению отца, семья Кокориных была отправлена на вечное поселение в сибирский город Мысовск (ныне город Бабушкин, Республика Бурятия) в Забайкалье, где отец работал путевым обходчиком на Транссибирской магистрали [7].

В 1920 году Петр Кокорин поступил в Иркутское горное училище [4], чем предопределил, как окажется, всю свою дальнейшую судьбу. После окончания техникума Петр Иванович поступил в Иркутский горнометаллургический институт [4]. Но в связи с его закрытием продолжил учебу на горном факультете Сибирского технологического института в Томске.

В 1926 году Петр Иванович Кокорин успешно окончил горный факультет Сибирского технологического института по специальности «горный инженер». Молодого инженера направили штейгером (горным мастером) на шахту №3/4 «Черембасстреста» в городе Черемхово Иркутской области.

Управляющий «Черембасстрестом» Герой Социалистического Труда И.В. Парамонов в книге «Пути пройденные» писал: «Наиболее способные из молодых специалистов довольно быстро входили в курс дела, и мы стали их выдвигать. Из молодых специалистов особенно хорошо проявил себя инженер П.И. Кокорин — член партии, сын железнодорожного рабочего». Вскоре его выдвинули на должность заведующего шахтой.

В 1929 году Петра Ивановича по распределению направили в кузбасский город Ленинск-Кузнецкий. На одну из его шахт «Емельяновская» треста «Ленинуголь» П.И. Кокорин был направлен помощником технического руководителя.

Кокорин быстро разобрался в сложном хозяйстве шахты. Его острый инженерный ум нащупал узкие места в ее производстве, пути и способы их преодоления. И однажды Петр Иванович предложил по Серебренниковскому и Кировскому пластам перейти с коротких лав на длинные, до 150 м. вместо 40 м. И при этом уложиться в график «цикл — сутки». Производительность шахты поднялась с 700 до 2000 тыс. тонн угля в сутки. Это была рекордная добыча.

Впоследствии этот эпизод найдет отражение в книге «Кузбасс. Прошлое, настоящее, будущее»: «В конце 20-х годов на шахте им. Ярославского (бывшая «Емельяновская») Ленинского рудника молодой инженер коммунист П.И. Кокорин и техник С.М. Злобин применили график суточного цикла на пластах пологого падения. Организуя работу по-новому, передовые бригады довели добычу угля до 15-20 тонн за смену на забойщика».

Так в Кузбассе было положено начало движению за цикличную работу. Затем Кокорин предложил установить в 150-метровый лаве два конвейера с таким расчетом, чтобы переноска одного не мешала качать уголь другому.

В 1931 году Кокорина переводят на должность заведующего горными работами Прокопьевского рудника.

К этому времени на Прокопьевском руднике собралось уже немало опытных специалистов горного дела: управляющий рудоуправлением Шевченко, начальник техотдела и будущий доцент Томского технологического института Леонов, главный инженер рудоуправления Дунаев... Все они помогали Петру Ивановичу быстрее освоиться в новой для него обстановке.

вскоре ИЗ Новосибирска приехал заместитель директора НИИВостокуголь профессор Д.А. Стрельников, который возглавил рудничный конкурс на лучшее предложение по системам разработки угольных пластов крутого падения. Предложений поступило много. Каждое надо было оценить, взвесить, выбрать лучшее.

Кокорин пришел к выводу, что с учетом горно-геологических условий Прокопьевского рудника наиболее выгодной и эффективной здесь будет каменно-столбовая система. Именно ее и рекомендовала конкурсная комиссия для внедрения в производство. Выработка на рабочего забоя поднялась раза в четыре по сравнению с «зонами» - до 3-3,5 тонн. Отпала необходимость в креплении, значит, не расходуется лес.

Как и в Ленинске-Кузнецком, Кокорин предложил организовать бесперебойную цикличную работу. Газета «Забой» 18 июня 1931 года писала: «График Кокорина - один из новых методов добычи угля - должен быть известен комсомольцам».

В 1932 — 1935 гг. — П.И. Кокорин главный инженер рудоуправления и управления строительства новых шахт Киселевского рудника. Участвовал в строительстве шахт № 1, 3, 4, 5 и шахты «Капитальная». По распоряжению П.И. Кокорина в поселке Афонино и городе Киселевске были построены двухэтажные брусчатые жилые дома для рабочих, а также административное здание треста «Киселевскуголь».

В 1935 — 1937 гг. — Кокорин заместитель главного инженера треста «Анжероуголь» в г. Анжеро-Судженске.

А через пять лет он возвратился в Прокопьевск и был назначен начальником шахты им. Калинина.

С 1941 года – начальник шахты им. Ворошилова.

П.И. Кокорин мечтал о скором широком распространении гидромеханизации. Но помешала Великая Отечественная война.

Как и для всех горняков Кузбасса, военная пора стала для Петра Ивановича серьезнейшим испытанием. В первые же дни войны тысячи шахтеров ушли на фронт. Оголились забои, не хватало горных мастеров. Нужда в угле между тем стремительно росла.

В числе партийных активистов Прокопьевска Кокорин ведет разъяснительную работу в шахтерских семьях, призывая заменить ушедших воевать мужей, сыновей, братьев. В забои спускаются ветераны труда, женщины, подростки.

Петр Иванович забыл о нормальном сне и питании, чуть ли не сутками пропадал на шахтах. Его выносливости удивлялись даже бывалые горняки.

К концу первого года войны резервы, которыми располагали шахты, исчерпались, и добыча на руднике покатилась вниз. Тогда Новосибирский обком партии решил направить на ведущие угольные предприятия Кузбасса самых авторитетных и квалифицированных руководителей. В их числе - Кокорин, который становится начальником крупной шахты им. Ворошилова.

На внедрение новинок Кокорин бросает все силы. Даже в столь трудное время инженерный поиск оказался оправданным: добыча угля возросла почти вдвое. И четырежды за время его руководства шахтой она получала Красное Знамя Государственного Комитета Обороны и была признана предприятием ударного труда.

В 1943 году Кокорин был назначен главным инженером треста «Сталинуголь». Несмотря на то, что в войне наступил перелом и началось восстановление шахт Донбасса и Подмосковья, у шахтеров Кузбасса не было передышки. На тресте вернулись к экономной системе отработки угля с закладкой выработанного пространства. На руднике создается своя база по ремонту буровых станков, цепных конвейеров, погрузочных машин.

Время шло. С фронтов все чаще доносились радостные вести о наших победах. Свой вклад в борьбу над врагом наращивал и индустриальный

Кузбасс, чему в огромной степени способствовал самоотверженный труд шахтеров, которые достойно провели сквозь грозовые военные годы свои предприятия и с честью встретили День Победы.

В 1945 году Петр Иванович был награжден медалью «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг.»

1947 год – трудное послевоенное время. В СССР разрушено народное хозяйство, поломано большое число человеческих судеб. В это время уже налаживается промышленность Украины, другие бассейны еще оправились от войны и оккупации. Стране нужен уголь. Много угля. Вот тогда и назвали его образно «черным золотом». И «настоящим хлебом промышленности». Многие шахтеры погибли, защищая родных от фашизма. В шахтах работали женщины и дети. От Кузбасса ждали подвига. Труд шахтера стал привлекателен и почетен. Не случайно Правительство принимает в один день два решения: «О награждении орденами и медалями рабочих, горных мастеров, руководящих И инженерноподземных угольной промышленности технических работников и строительства угольных шахт за выслугу лет и безупречную работу» и «Об установлении ежегодного праздника «День шахтера».

году П.И. 1947 Кокорин назначен управляющим «Сталинуголь». Под его руководством быстрыми темпами проведена «Чёрная гора», «Зенковские уклоны», реконструкция шахт углекоп». Одновременно с реконструкцией шахт по инициативе Кокорина впервые в Кузбассе приступили к добыче угля открытым способом. Только за 1948 год открытые работы дали сотни тонн высококачественного угля. В 1948 году коллектив шахты треста «Сталинуголь» выполнил план по добыче угля на 101, 5%, по подготовительным работам – на 102, 7%. Это в полтора раза больше, чем здесь добывалось в последний год войны.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 28 августа 1948 года за выдающиеся успехи в деле увеличения добычи угля, восстановления и строительства угольных шахт и внедрение передовых методов работы, обеспечивающих значительный рост производительности труда Кокорину Петру Ивановичу присвоено звание Героя Социалистического Труда с вручением ордена Ленина и золотой медали «Серп и молот».

В следующие годы трест не сдавал свои позиции, постоянно повышая показатели добычи коксующихся углей. Только за первые пять месяцев 1949 года шахты треста выдали 37 тыс. тонн угля, из них 18 тыс. тонн коксующихся углей.

Начиная с 1949 года Петр Иванович Кокорин работал над созданием новой высокопроизводительной системы разработки без потерь угля, работая при этом в Кузнецком научно-исследовательском угольном институте в качестве научного сотрудника.

Вскоре Кокорин получил новое назначение - главным инженером комбината «Кузбассуголь». Первостепенной заботой Петра Ивановича на новом месте стало укрепление и улучшение инженерно-технической службы, поиск и внедрение на шахтах всего нового, передового. Это и понятно, ведь за его плечами богатейший опыт работы в труднейшее время и сложнейших условиях на шахтах Ленинска-Кузнецкого, Киселевска, Прокопьевска, Анжеро-Судженска.

В 1951 году по настоянию Кокорина все инженеры комбината сели за книги и расчеты, чтобы освоить новые формы организации труда и производства. Следом за техническим «всеобучением» по комбинату издается приказ о переводе на скоростную циклическую работу более ста пятидесяти бригад комбината, что явилось техническим и организационным прорывом к росту производительности шахтерского труда.

Справедливым признанием заслуг Кокорина в развитии Кузнецкого угольного бассейна было его награждение вторым орденом Ленина, орденом Трудового Красного Знамени, орденом «Знак Почёта», медалью «За трудовую доблесть». И помимо того Петр Иванович стал полным кавалером почетного знака «Шахтерская слава».

В 1953 году в диссертационном совете Томского политехнического института Петр Иванович защитил кандидатскую диссертацию по теме «Анализ систем разработки, применяемых на крутопадающих пластах мощностью 3-5 м. в Прокопьевско-Киселевском районе», в которой исследуется созданная им система разработки месторождений подэтажными штреками с ограждающей сеткой. В историю мировой горнодобывающей практики она вошла под названием «Сетка Кокорина». А в 1960 году Кокорин отработки крутопадающих мощных пластов предложил порядок ограждающей сеткой, передвигающейся по простиранию при помощи телескопических гидрофицированных ферм. Это было уже изобретение, получившее признание в горной науке.

В августе 1954 года ректор Кемеровского горного института (с 1965 года Кузбасский политехнический университет) Тимофей Горбачев уезжает в Новосибирский Академгородок. Его преемником стал Петр Иванович Кокорин. В 1955 году Высшей аттестационной комиссией ему было присвоено ученое звание профессора. [9]

На посту директора, а затем ректора горного института П.И. Кокорин многое сделал для укрепления материально-технической базы института, обеспечения оборудованием лабораторий и кабинетов, решение сложнейших кадровых вопросов. Были построены главный административный корпус института, жилой дом для преподавателей, студенческие общежития, база отдыха в Писаных скалах.

В результате открытия новых факультетов: химико-технологического, шахтостроительного, инженерно-экономического и горно-электромеханического – Кемеровский горный институт получил статус Кузбасского политехнического института.

По ходатайству Кокорина в институте был создан Совет по присуждению ученых степеней по ряду специальностей. Под его руководством было защищено 25 кандидатских диссертаций. Сам Кокорин – автор 80 научных работ и 5 монографий.[2; 14]

Тринадцать лет П.И. Кокорин возглавлял институт. И все это время боролся за высокий инженерный уровень своих студентов. Он не только стремился привить им чувство любви к профессии, но и дать гармоническое развитие.

С 1967 года он заведовал созданной при его участии кафедрой рудничной вентиляции и охраны труда. До последних дней жизни преподавал он горную науку. И, как в былые времена, оставался непоседливым, жадным до жизни.

В биографической справке научно-технической библиотеки с первой же строчки о Петре Ивановиче Кокорине прямо сказано, что «он сам строил свою биографию, проявляя во всех жизненных обстоятельствах твердую волю, большое трудолюбие и глубокую человечность».

Звезда горняка П.И. Кокорина — прогрессивного инженера, талантливого ученого, выдающегося организатора горного дела, прекрасного педагога, воспитателя множества перспективных производственных и научных кадров, - зажглась еще в 20е годы прошлого века. А к середине XX столетия, когда за выдающиеся заслуги в развитии шахтерского Кузбасса Петр Иванович был удостоен звания Героя Социалистического Труда, достигла своего апогея и долго служила надежным путеводным ориентиром для многих горняков разных поколений. Не исчезла его звезда с шахтерского небосклона, не закатилась и сегодня. В её излучении отчетливее высвечивается далекая и близкая история угольного Кузбасса, с которой неразрывно была связана судьба самого Кокорина.

Друзья и коллеги Петра Ивановича вспоминали его только добрым словом. Близкий друг Кокорина — заведующий кафедрой аэрологии, охраны труда и природы КузГТУ Леонид Андреевич Шевченко рассказывал: «Еще до того, как с ним лично познакомиться, я слышал о нем много хороших отзывов. Производственник. А как производственник он был человеком очень прямым, добрым, широкой души. И таким он оказался впоследствии, когда стал ректором».

Проживая в Кузбассе важно не только знать историю своего края, угольной промышленности, потому что это ведущая роль нашей области. Важно за событиями, фактами увидеть конкретного человека. Далеко не

многие могут без подготовки назвать тех, кто связан с угольной промышленностью, может за исключением Михайло Волкова.

В становлении угольной промышленности участвовали тысячи и тысячи людей. Одним из них был Петр Иванович Кокорин. Его вклад оценили наградами, его имя должно сохраниться в истории Кузбасса. При подготовке данной работы мы пришли к выводу, что источников, где был бы описан его труд не так много. Приходилось по крупицам собирать материал.

Таким образом, вклад Петра Ивановича Кокорина в развитие угольной промышленности Кузбасса заключается в:

	Разработке новейш		іего	график	«цик	Л	_	сутки»		c	
дополнител	іьными расч	етами:	об	расстанов	вке	горно	рабо	УИР	до	режи	іма
работы тех:	ников;										
	Внедрении	системы	ПОД	хынжатер	ШТ	реков	на	крут	гопа,	даюш	ĮИХ
пластах;											
	Введении открытого способа добычи угля;										
	Улучшении быта шахтеров и повышении их квалификации;										
	Постройке клуба, больницы и библиотеки для рабочих;										
	Создании базы по ремонту буровых станков, цепных конвейеров,										
погрузочнь	іх машин;										
	Реконструкі	ции шахт;									
	Укреплении и улучшении инженерно-технической службы;										
	Поднятии рентабельности шахт и уровня добычи угля;										
	Создании условий для подготовки молодых шахтерских кадров.										
	•							_		-	

#### Список источников.

- 1. Воспоминания Д.А. Стрельникова / Архив Кузбасского Государственного технического университета
- 2. Воспоминания Л.А. Шевченко / Архив Кузбасского Государственного технического университета
- 3. Воспоминания Н.П. Кокориной / Архив Кузбасского Государственного технического университета
- 4. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, on.1, д.1, л.1
- 5. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, oп.1, д.1, л.2
- 6. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, on.1, д.1, л.3
- 7. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, on.1, д.1, л.4

- 8. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), Р-1217, оп.1, д.1, л.15
- 9. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, on.1, д.1, л.16
- 10. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), Р-1217, оп.1, д.1, л.23
- 11. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.1, л.26
- 12. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.1, л.28
- 13. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.1, л.29
- 14. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.1, л.30
- 15. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.1, л.31
- 16. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.1, л.34
- 17. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.1, л.35
- 18. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), Р-1217, оп.1, д.1, л.38
- 19. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), Р-1217, оп.1, д.1, л.39
- 20. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), Р-1217, оп.1, д.92, л.1
- 21. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, oп.1, д.92, л.2
- 22. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, oп.1, д.94, л.3
- 23. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, on.1, д.94, л.5
- 24. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), Р-1217, оп.1, д.94, л.6
- 25. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), Р-1217, оп.1, д.94, л.8
- 26. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.94, л.10
- 27. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, оп.1, д.94, л.13

28. Государственный архив Кемеровской области (ГАКО), P-1217, on.1, д.94, л.19

## Список литературы:

- 29. Алексеева, Л. Я. Прекрасный знаток горного дела, талантливый организатор [Текст] // За инженер. Кадры. -2000.-4 сент. [о П.И. Кокорине втором ректоре Кемеровского горного]
- 30. Бабкова, 3. Большая жизнь [Текст] / 3. Бабкова, В. Колмаков // 3а инженер.кадры. 1982.-30 сент. [к 80-летию со дня рождения П.И. Кокорина]
- 31. Балибалов И. А. Кемерово вчера, сегодня, завтра [Текст] / И. А. Балибалов. Изд. Перераб. И доп. Кемерово, 1982. 144 с.
- 32. Директорский корпус Кузбасса. В 5 т. Т.1 [Текст]: очерки современного написания. / [гл. ред. В.П. Мазикин и др.]. Кемерово: Сибирское время, 2009. 463 с.
- 33. Кацюба Д. В. История Кузбасса [Текст]: краеведческое пособие для учащихся 7-10 классов. / Д. В. Кацюба. -4 изд., перераб. Кемерово, 1983.-189 с.
- 34. Не страшась трудностей [Текст] // Петровск Забайкальская правда. 1959. 24 апреля.
- 35. Петр Иванович Кокорин [Текст]: некролог // Кузбасс. 1985. 17 окт. С. 3
- 36. Победа над врагом [Текст] // Инженерные кадры (Кузбасский политехнический институт). 1970. 8 мая.
- 37. 50 лет городу Кемерово [Текст]: материалы научной конференции. Кемерово, 1968. 314 с.
- 38. 300 лет Кузбассу [Электронный ресурс] URL: http://www.licey-34.narod.ru
- 39. Угольный Кузбасс. Страницы истории [Текст] Кемерово, 2005. 428 с.
- 40. Шахтерская гвардия: их имена на все времена [Текст] Кемерово: ООО РИФ «Весть», 2010.-232 с.
- 41. Шевченко, Л.А. Петр Иванович Кокорин. Руководитель, ученый, педагог // Вестник КузГТУ. -2002. №5. С. 132 133. [к столетию со дня рождения]
- 42. Шуранов, Н. П. История Кузбасса [Текст] Кемерово: ИПП

Медведев Дмитрий Александрович студент группы МУбз-191 ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация). medvedewdmitrij@yandex.ru Вольфсон Эдуард Николаевич, к. филос. н, доцент, проф. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru

# Совершенствование органами государственной власти и местного самоуправления реализации молодежной политики

**Аннотация**. В статье рассматриваются новые способы самореализации молодых людей в условиях совершенствования подходов в государственной молодежной политике на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

**Ключевые слова:** молодежь, молодежная политика, муниципальная программа, самореализация

Самореализация молодых людей крайне важна в современных социально-экономических условиях. Специфика реализации молодежной политики заключается в том, что необходимо наладить комплексное эффективное взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления для реализации мер поддержки молодых людей и помощи в применении навыков, знаний и умений. Поэтому актуальность данной статьи обусловлена рассмотрением специфики реализации государственной молодежной политики органами государственной власти и местного самоуправления, а также способов самореализации посредством вовлечения молодежи в общественную деятельность.

Молодежь - это социально-демографическая группа, включающая в себя лиц, в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и субъектами Российской Федерации — до 35 лет и более, имеющих постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. [1].

В связи с тем, что молодежь является наиболее восприимчивой и мобильной группой, по сравнению с другими слоями населения, возникает естественная необходимость в комплексной реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации. Нормативную правовую базу государственной молодежной политики в Российской Федерации формируют Конституция РФ, некоторые федеральные законы, указ Президента РФ от 16 сентября 1992 года №1075 «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики», распоряжения и постановления Правительства РФ.

Одним из основополагающих документов, утверждающих цели, задачи и подходы в реализации молодежной политики органами государственной власти и местного самоуправления является Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 года №2403-р «Об основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

В данной работе будет рассмотрена реализация и совершенствование органами государственной власти и местного самоуправления молодежной политики с учетом особенностей и специфики региона.

Государственная молодежная политика – направление деятельности Российской Федерации, представляющее собой систему мер нормативнофинансово-экономического, организационно-управленческого, информационно-аналитического, кадрового научного И характера, реализуемых на основе взаимодействия с институтами гражданского общества и гражданами, активного межведомственного взаимодействия, направленных на гражданско-патриотическое духовно-нравственное И расширение возможностей эффективной воспитание молодежи, ДЛЯ самореализации молодежи в целях достижения устойчивого социальноэкономического развития, глобальной конкурентоспособности, национальной безопасности страны [1].

От эффективной реализации государственной молодежной политики зависит комплексное развитие страны. Системный подход при проведении мероприятий, направленных на реализацию данной политики, позволяет создать условия для всесторонней самореализации молодежи. Такие условия необходимы для обеспечения роста экономической активности, что напрямую влияет на развитие страны.

На сегодняшний день сложилась и действует система формирования и реализации молодежной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

В связи с этим появилась необходимость создания органов государственной власти и местного самоуправления, основной целью которых будет обеспечение реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации на всех уровнях власти.

Основным органом государственной власти в области реализации государственной молодежной политики является Федеральное агентство по делам молодежи, осуществляющее функции по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере государственной молодёжной мероприятий, политики, реализации направленных обеспечение здорового образа жизни молодёжи, нравственного патриотического воспитания и на содействие реализации молодёжью своих профессиональных возможностей.

Органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и органами местного самоуправления города Кемерово в сфере молодежной политики являются:

- Департамент молодежной политики и спорта Кемеровской области исполнительный орган государственной власти Кемеровской области отраслевой компетенции, осуществляющий функции по управлению и межотраслевому взаимодействию, формированию и реализации государственной молодежной политики, государственной политики в области физической культуры и спорта и государственному регулированию в сфере туризма на территории Кемеровской области в пределах предоставленных ему полномочий;
- Комитет по вопросам туризма, спорта и молодежной политики Законодательного Собрания Кемеровской области Кузбасса является постоянно действующим органом Законодательного Собрания, созданный с целью совершенствования законодательства Кемеровской области в сферах обеспечения туризма и туристкой деятельности, реализации государственной политики в области физической культуры и спорта, государственной молодежной политики.
- Управление культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово (УКСиМП) отраслевое структурное подразделение администрации города Кемерово, созданное с целью реализации полномочий органов городского самоуправления в сфере культуры, спорта и молодежной политики;
- Отдел молодежной политики УКСиМП администрации города Кемерово структурное подразделение администрации города Кемерово, входящее в состав УКСиМП, созданное с целью реализации полномочий органов городского самоуправления в сфере молодежной политики.

На муниципальном уровне молодежную политику можно определить как совокупность целей и мер, которые принимаются ОМСУ для создания и обеспечения гарантий и условий самореализации молодых людей, развития молодежных инициатив, движений и объединений.

Необходимость поддержки инициатив требует от органов местного самоуправления формирования комплекса мер по реализации муниципальной

молодежной политики в рамках принятой муниципальной программы «Молодежь города Кемерово» на 2015-2019 годы [2].

Целью данной муниципальной программы является формирование в городском сообществе условий, способствующих самореализации, социализации и гражданскому становлению молодежи города Кемерово как основного ресурса комплексного развития города [2].

Для комплексной реализации данной муниципальной программы выделены следующие направления деятельности:

- 1. «Гражданско-патриотическое воспитание»;
- 2. «Добровольчество»;
- 3. «Здоровый образ жизни»;
- 4. «Творчество»;
- 5. «Формирование у молодежи традиционных семейных ценностей»;
  - 6. «Информационное продвижение и молодежные СМИ»;
  - 7. «Профориентация молодежи»;
  - 8. «Инновации и научное творчество».

Данная программа муниципальная является составной частью молодежной политики города Кемерово. Необходимо нецелесообразно рассматривать политику, проводимую в муниципальном государственной образовании отдельно молодежной OT реализуемой на уровне региона и страны, так как такой подход не позволяет рассмотреть становление и развитие молодежной политики в комплексе.

Указанные органы государственной власти и местного самоуправления призваны обеспечить реализацию государственной молодежной политики в Кузбассе, что должно привести к созданию условий для самореализации молодых людей в различных сферах общественной жизни в регионе.

Но меры, направленные на реализацию молодежной политики, малоэффективны без обратной связи. Одним из способов выражения такой формы обратной связи является создание коллегиальных совещательных органов при представительных органах государственной власти и местного самоуправления. Такие коллегиальные совещательные органы чаще всего имеют вид молодежных парламентов (советов, палат, дум), которые призваны представлять интересы соответствующие молодежи, выдвигать нормотворческие законотворческие И инициативы реализовывать социальные проекты.

Молодежный парламент — один из институтов гражданского общества, способных непосредственно вовлекать активную молодежь в общественную жизнь города, региона и страны. Это позволяет говорить о постоянной работе с молодежью, с проблемами, которые ее волнуют. В столице Кузбасса таким коллегиальным совещательным органом является Молодежный парламент

города Кемерово при Кемеровском городском Совете народных депутатов и Молодежный парламент Кузбасса при Законодательном Собрании Кемеровской области.

Посредством формирования и продвижения социальных проектов и выдвижения проектов нормативно-правовых актов, молодежный парламент участвует в реализации направлений муниципальной молодежной политики. Также являясь площадкой для прямого диалога с представителями органов местного самоуправления, молодежный парламент ведет модерацию предложений молодых людей города.

Необходимо отметить, что одной из основных проблем молодежи является проблема самореализации. Нередко молодые люди не способны найти возможность применить свои навыки и знания на пользу обществу. В этой связи необходимо рассмотреть несколько способов вовлечения молодежи в общественную деятельность.

Волонтерство является одним из самых эффективных способов вовлечения молодежи в общественную жизнь, так как позволяет вовлечь молодого человека в активное сообщество единомышленников. Такие сообщества существуют в большом количестве в форме различных волонтерских отрядов, молодежных общественных объединений и организаций.

Данная форма деятельности изначально предполагает наличие работы на безвозмездной основе, что позволяет с одной стороны прививать культуру создания «малых дел», а с другой - передать опыт, необходимый для дальнейшей самореализации. Помимо получения опыта и знаний через волонтерство, молодые люди находят единомышленников. Это позволяет формировать полноценные команды, способные реализовать социальные проекты и инициативы.

С этой целью органами государственной власти и местного самоуправления предпринимаются меры поддержки общественных организаций, волонтеров и активистов.

Другим способом самореализации молодежи являются социальные проекты. Формирование, реализация и продвижение проектов позволяет включить молодых людей в активную общественную повестку.

Посредством решения конкретной проблемы социальный проект выполняет значимую роль в становлении общественных лидеров. Это крайне важно в условиях острой нехватки молодых квалифицированных кадров в органах государственной власти и местного самоуправления.

Во время реализации проекта человек сталкивается с большим количеством нюансов, требующих оперативной реакции. Данный фактор важен, так как в дальнейшем формирует у автора проекта системный подход

в решении задач. Это позволяет масштабировать опыт автора на другие сферы, что в конечном итоге приводит к самореализации молодого человека.

Своевременная поддержка органами государственной власти и местного самоуправления социальных проектов позволяет выявить активных молодых людей и установить постоянную коммуникацию с дальнейшим вовлечением в общественную деятельность.

Общественные организации выступают в роли операторов, концентрирующих опыт, материально-техническую базу и информационное продвижение социальных проектов, что позволяет дать возможность молодым людям, не занимавшимся социальным проектированием, попробовать силы в новой сфере деятельности без опасений.

Развитие молодежных инициатив невозможно без формирования культуры решения проблем и вопросов посредством выдвижения конкретных предложений. Такие инициативы могут принимать различные формы: проекты нормативно-правовых актов муниципальных образований, проекты региональных и федеральных законов, письменные обращения и социальные проекты.

Наиболее интересным с точки зрения молодежной политики являются социальные проекты, так как позволяют привлечь к решению проблем большее количество молодых людей. Помимо этого, необходимо отметить, что сейчас складывается устойчивая тенденция на комплексную поддержку молодежных социальных проектов посредством грантовых конкурсов.

Одним из основных подобных конкурсов в городе Кемерово является городской конкурс социально значимых инициатив «Кемеровское молодежное Вече». Это конкурс молодежных инициатив и социально значимых проектов в сфере гражданско-патриотического воспитания, здорового образа жизни, профессиональной ориентации, добровольчества, молодежного предпринимательства и научно-инновационной деятельности [3].

Данный конкурс проводится с целью развития системы поддержки молодежных инициатив, деятельности молодежных организаций и объединений, поддержки молодежного предпринимательства, развития научного потенциала молодежи города Кемерово [3].

Огромную роль в формировании и реализации социальных проектов играют социально ориентированные некоммерческие организации (далее – НКО). Привлечение НКО в качестве гаранта, оператора и автора проектов позволяет формировать комплексный подход в привлечении дополнительных средств в рамках реализации молодежной политики.

В рамках формирования проекта Концепции государственной молодежной политики Кемеровской области на период до 2035 года предполагается содействие появлению в Кемеровской области устойчивого

пула некоммерческих организаций, имеющих успешный опыт управления приоритетными молодежными программами и специальными проектами, обладающих качественным кадровым составом, развитой сетью представительств и иными ресурсами.

Для эффективной реализации молодежной политики на данном этапе создается система социального заказа: заказчик в лице администрации Кемеровской области формулирует набор первоочередных задач по работе с ДЛЯ молодежью предлагает ИХ решения финансовые некоммерческим организациям на конкурсной основе. Ключевым инструментом развития на данном этапе станет конкурс субсидий для некоммерческих организаций не менее чем на 2 года на реализацию проектов и программ в сфере работы с молодежью.

Это возможно только при полноценной работе органов местного самоуправления по поддержке социальных проектов физических лиц и некоммерческих организаций, в том числе за счет дополнительных мер поддержки.

Также необходимо отметить, что эффект от такой поддержки имеется уже сейчас. Одним из самых ощутимых эффектов от реализации социальных проектов является привлечение дополнительного финансирования в социальную сферу в регион и муниципалитеты.

«Поддержка инициатив молодежи — отправная точка экономического роста региона. Воспитание социально активной молодежи важно для тех, кто способен стратегически мыслить и делать вклад в будущее уже сейчас. Для региона участие молодых людей в конкурсе может не только привлечь значительное финансирование в социальную сферу, но и повлечет создание молодежных проектных команд с активной гражданской позицией, которые смогут решать эти важные социальные задачи.» — рассказал председатель комитета по вопросам туризма, спорта и молодежной политики Законодательного Собрания Кемеровской области — Кузбасса Сергей Сергеевич Григорьев [6].

Все вышесказанное позволяет определить социальное проектирование и иные формы самореализации молодых людей как неотъемлемую часть молодежной политики Кузбасса. Основной задачей органов местного самоуправления в таком случае является поддержка молодежных инициатив с целью их продвижения, реализации и масштабирования. Таким образом формируется новый подход в реализации молодежной политики на местном уровне.

Совершенствование молодежной политики является постоянным процессом. Оно должно отвечать современным запросам молодых людей и способствовать развитию молодежных инициатив.

Авторы считают, что в данной работе новыми являются подходы в области поддержки молодых людей, стимулирования занятия волонтерской деятельностью, формирования и реализации социальных проектов со стороны органов государственной власти и местного самоуправления.

Сравнительно недавно было трудно представить наличие региональных акселлерационных программ, муниципальных программ по поддержке активной молодежи, конкурсов социально-значимых инициатив. В совокупности все вышеперечисленное формирует необходимые условия для самореализации молодых людей.

#### Список источников.

- 1. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] / http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_171835/ (дата обращения 17.11.2019)
- 2. Постановление администрации города Кемерово от 03.10.2014 г. № 2543 «Об утверждении муниципальной программы "Молодежь города Кемерово" на 2015-2019 годы» (с изм. от 24.03.2015, 19.05.2015, 02.09.2015, 06.10.2015, 31.12.2015, 08.04.2016, 08.07.2016 г.) [Электронный ресурс] / https://kemerovo.ru/sfery-deyatelnosti/ekonomika/munitsipalnye-programmy/molodezh-goroda-kemerovo/ (дата обращения 07.12.2019)
- 3. Положение о проведении XV городского конкурса социально значимых проектов «Кемеровское молодежное Вече 2019» [Электронный ресурс] / (дата обращения 17.11.2019)
- 4. Распоряжение Кемеровского городского Совета народных депутатов от 09.01.2019 № 2 «О формировании нового состава Молодежного парламента города Кемерово при Кемеровском городском Совете народных депутатов» [Электронный ресурс] / https://kemgorsovet.ru/molodezhnyij-parlament/ (дата обращения 07.12.2019)
- 5. Решение Кемеровского городского Совета народных депутатов от 28.04.2017 № 67 «О внесении изменений в решение Кемеровского городского Совета народных депутатов от 27.03.2009 № 216 «О Молодежном парламенте города Кемерово при Кемеровском городском Совете народных депутатов» [Электронный ресурс] / https://kemgorsovet.ru/molodezhnyij-parlament/ (дата обращения 07.12.2019)

#### Вольфсон Эдуард Николаевич,

к. филос. н, доцент, проф. каф. ГиМУ ФГБОУ ВО КузГТУ (г. Кемерово, Российская Федерация) ven.gimu@kuzstu.ru

Романенко Александр Николаевич

студент гр. Э-201т, ФГБОУ ВО ЧелГУ

(г. Челябинск, Российская Федерация).

# ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ КАК ФАКТОР УКРЕПЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

**Аннотация.** В статье рассматривается алгоритм формирования у молодых людей экологического сознания и экологических компетенций через вовлечение их в конкретные, пусть и небольшие по объему, действия по улучшению экологии окружающей среды непосредственного проживания людей.

Ключевые слова: экология, молодежь, органы власти

Становится общим утверждением, что молодое население является потенциальным будущим любого населенного пункта, страны в целом. Поэтому заложенные в молодежь в процессе воспитания определенные нравственные устои, ценности будут формировать не только нравственную атмосферу по месту проживания, но и покажут положительную динамику существующих ценностных установок, и тем самым будут закладывать основу взглядов у следующего поколения.

Это касается практически всей системы взглядов на общество, труд, взаимоотношения людей, как между собой, так и с живой и неживой природой. Отметим. что одним из основных конституционных прав российского гражданина является «...право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии» [1; Гл.2, ст. 42] Из широкого спектра взглядов мы остановимся на формировании экологического сознания молодых людей. При этом мы будем рассматривать экологическое сознание и как часть научного знания, и как составную часть нравственного сознания.

Формирование экологического сознания подразумевает единство экологического сознания и поведения. То есть человек не только знает, не только хочет, но и реально воплощает поведение, ориентированное на

соблюдении гармонии с природой. Следовательно, задача управления формированием экологического сознания можно представить в виде следующего алгоритма: знаю, хочу, умею, делаю. По сути, целью управления формированием экологического сознания является формирование экологических компетенций. Данный алгоритм не является строго линейным.

Можно начинать с приобщения к «делу». Например, участвовать в посадках деревьев, что зачастую начинается еще в процессе обучения в школе. Важно, чтобы процесс не закончился посадкой, а продолжался и в последующем ухаживании за посадками. То же самое заключается в выработке привычки сортировать домашний мусора по специальным контейнерам и т. д. Постепенно придет осознание того, что таким образом молодой человек принял участие в создании чистой атмосферы вокруг своего места обитания.

Вышесказанное подтвердим материалом, почерпнутым из статьи о жителе Иоханесбурга Блей Дайсоне: «Город Йоханнесбург становится чище, здесь вы узнаете, как можно поучаствовать в этом» [3]

Данная статья нам показалась интересной с точки зрения алгоритма теории и практики управления.

Итак, управление есть воздействие субъекта на объект.

Началось с организации органом СМИ довольно частной идеи — уборки воздушных гелевых шариков. На этом могло бы все и закончиться, если бы не появился не просто заинтересованный человек, а лидер, который сумел увлечь за собой большое количество людей. Им оказался Блейк Дайсон

В данном случае субъектом выступает лидер, организовавший сообщество. Он был вдохновлен радиостанцией 5FM, организовавшей уборку упавших выпущенных ранее в небо гелиевых воздушных шариков. Затем очистил большой пляж в Кейптауне в 2017 году. Благодаря его энтузиазму, уборка стала массовым делом, жители Западно-Капской провинции организовали сообщества по уборке территории. Так, благодаря лидеру возникло организованное сообщество, которое, естественно, смогло очистить значительно большую территорию. Лидерские качества Блейка также позволили организовал регулярную очистку всей территории вокруг Кейптауна. Однако на этом он не остановился и задумал очистить Йоханнесбург, который особенно выглядел загрязненным во проведения марафонских забегов. Он также пытался найти способ сократить разбрасывание мусора, поскольку за забегами при марафонах следит огромное количество людей, которые при этом в огромном количестве разбрасывали особенно вредную для экологии пластиковую посуду. Он много выступал с разъяснениями вреда пластиковой посуды для экологии города Он преследовал две цели: с одной стороны сделать город чище, а с другой – вдохновлять людей на дальнейшие действия по уборке территории. Он призывал их сделать это не только для себя, хотя люди уже почувствовали разницу до уборки и после. Он указывал, что «присоединившись к уборке, вы поможете очистить улицы и сделать город более привлекательным для гостей и туристов, создавая больше рабочих мест и укрепляя авторитет местных предпринимателей. Мы просветим Южноафриканских сограждан о вреде разбрасывания мусора, а также возможностях его переработки. Мы создадим дальнейшие возможности и общество будет гордиться тем, что будет совершаться меньше преступлений по отношению к окружающей среде".

Отметим, что С. Блэйк обладал хорошим чувством коммуникатора: он не только толково разъяснял причину вреда экологии мусора, но призывал людей бороться с загрязнением весело и непринужденно Он так отвечал на вопрос «Что приносить с собой?» — друзей, семью, поддержку и улыбку. А время выбирайте сами: от одного часа до четырех. В результате люди работали с энтузиазмом и результативно.

Приведенный пример позволяет нам сделать несколько выводов.

Во-первых, задачи решения экологических проблем решаются успешно, когда люди их осознают, как свои собственные

Во-вторых, на местах можно гораздо точнее определить перечень наиболее актуальных задач, а затем в режиме реального времени проконтролировать исполнение задуманного.

В-третьих, в статье речь идет о сообществах людей. В практике России мы употребляем термин «общественные организации». В контексте разбираемой нами темы «Общественные организации» могут выступать в качестве инструмент представления экологических интересов, интересов [2; Гл.23 ст.11] населения, как транслятор экологических знаний, и как субъект просвещения населения.

#### Список источников.

- 1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ Режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_28399/ Дата обращения 20.10.2019
- 2.
   Федеральный закон "Об охране окружающей среды" от

   10.01.2002
   N 7-ФЗ (последняя редакция)

   http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34823/
   Дата обращения

   20.10.2019

3. Источник: goodthingsguy.com) (Примечание: перевод статьи осуществлен А. Н. Романенко)

159.9.072.432

Аксенова Дарья Викторовна педагог-психолог admin@raduga36.ru МАОУ «СОШ №36» г. Кемерово

«Создание сайта психологической поддержки и помощи «Мост» для людей с диагнозом «Рак»

**Аннотация.** В статье рассматривается подход к психологической поддержке и помощи больных раком людей. Предполагается разработка сайта и приложения помощи «Мост», доступного каждому человеку.

**Ключевые слова:** помощь, поддержка, болезнь, психология, эмоциональная стабильность.

Актуальность проекта:

Болезнь для человека — серьезное испытание на его жизненном пути. Такое состояние меняет образ жизни, планы на будущее, возможности выполнить задуманное. Человек начинает переосмысливать свою жизненную позицию, оценивать людей, которые находятся рядом с ним, становится более ранимым и зависимым от окружающих. Сегодня — Рак, бич современного времени, им может заболеть как ребенок, так и пожилой человек. В 2017 г. в Российской Федерации впервые в жизни выявлено 617 177 случаев злокачественных новообразований (в том числе 281 902 и 335 275 у пациентов мужского и женского пола соответственно). Прирост данного показателя по сравнению с 2016 г. составил 3,0% [1, 201].

## Основные факты:

- «Рак является второй из основных причин смерти в мире; так, в 2018 г. от этого заболевания умерли 9,6 млн человек»[2, 16]. «Рака становится причиной практически каждой шестой смерти в мире» [2, 16].
- «Около 70% случаев смерти от рака происходит в странах с низким и средним уровнем дохода»[2, 16].

- «Примерно в трети случаев смерть от рака обусловлена пятью основными источниками риска, связанными с поведением и рационом питания»[2, 16]. «Это высокий индекс массы тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, отсутствие физической активности, употребления табака и употребления алкоголя»[2, 16].
- «Употребление табака является самым значительным фактором риска развития рака, на который приходится почти 22% глобальных случаев смерти от рака»[2, 16].
- «До 25% случаев рака в странах с низким и средним уровнем доходов обусловлено такими вызывающими рак инфекциями, как гепатит и вирус папилломы человека (ВПЧ)»[2, 16].
- «Распространенной проблемой являются обращение за медицинской помощью на поздних стадиях заболевания и недоступность диагностики»[2, 16]. «В 2017 г. только 26% стран с низким уровнем доходов сообщили, что располагают общедоступными службами по ведению патологии в государственном секторе»[2, 16]. «О наличии соответствующих медицинских служб сообщили более 90% стран с высоким уровнем доходов и менее 30% стран с низким уровнем дохода»[2, 16].
- «Экономический эффект рака значителен, и он возрастает»[2, 16]. «Общий годовой экономический ущерб от рака в 2010 г. оценивается примерно в 1,16 трлн. долл. США»[2, 16].
- «Только в одной из пяти стран с низким и средним уровнем доходов есть данные, необходимые для разработки политики в области онкологических заболеваний»[2, 16].

**Цель проекта:** создать условия для психологической поддержки и помощи людей, заболевших раком.

#### Задачи:

- воспитание активной жизненной позиции в сфере социальной деятельности;
- вовлечение молодого поколения в практическую деятельность по оказанию помощи нуждающимся, чуткому и внимательному отношению к близким;
- формирование осознанной потребности подростка действовать бескорыстно, от души сердца.

#### Ожидаемые результаты

По окончании деятельности в рамках создания сайта и приложения психологической помощи и поддержки «Мост» предполагается, что его пользователи примут содействие и опору со стороны «неравнодушных» людей, а участники проекта не только осознают в процессе деятельности его социальную значимость, но и поймут, что те способности, которыми они обладают, приносят реальную пользу нуждающимся в помощи людям. Прогнозируем повышение уровня сознательного поведения и соблюдение социальных правил поведения в обществе. «Участники данного проекта не будут сомневаться в том, что нужно сделать, если они столкнутся с человеком, которому нужна посильная помощь» [5, 26].

#### Условия реализации проекта

Данное приложение учитывает следующие условия для формирования развития активной социальной деятельности:

- Материально-техническая оснащенность организации
- Мотивированность участников проекта
- Готовность общества к психологической поддержке.

#### Содержание проекта

Государство создает условия для лечения и поддержки онкобольных: больницы, центры реабилитации, санатории, в настоящее время в России действует свыше 20 фондов помощи. Тем не менее, существует еще немало нерешенных проблем в системе здравоохранения, связанных с ранней диагностикой заболевания, лечением болезни и социальной помощью таким людям. Обучающиеся 9-го класса общеобразовательной школы №36 г. Кемерова решили поддержать людей, больных Раком и задумались над проблемой психологической помощи населения, которая заключается в создании сайта и приложения оперативной записи на прием к врачам разного профиля. Вспомогательной задачей подростков стала попытка разработать приложение, которое позволило бы отследить онлайн-запись к специалистам и не потеряться в потоке информации. В. г. Кемерово существуют сайты, которые помогают жителям города записываться к врачу на прием. Приложение школьников будет работать исключительно с проблемой тяжелого диагноза. Человек, узнавший о диагнозе в гипотетической ситуации будет заходить на сайт психологической помощи и поддержки «Мост», прилагать выписки из истории болезни (сохраненный документ или фотографии), и ожидать результат оперативной работы Сайта. Оператор сайта будет рассматривать заявку в течение некоторого времени и записывать к соответствующим врачам человека. На сайте будут высвечиваться больницы и специалисты, которые могут принять пациента по Кемеровской

области и городам России (учитывается специфика заболевания, узкая специализация врача, наличие полиса ДМС, финансовая поддержка больного). Человек, посещающий Сайт, автоматически будет получать ссылку на бесплатное скачивание приложения, которое будет давать ему информацию о записях на прием к врачам и сигнальный звонок-напоминание о посещении специалиста, ЧТО особенно удобно пожилым государственные Заказчиками ΜΟΓΥΤ выступать такого приложения работающие ДМС, клиники, ПО фонды поддержки организации, онкобольных. В итоге человек, находясь в состоянии эмоционального упадка сил и растерянности, будет получать поддержку и помощь «поводыря», который рядом с ним, экономию времени и сил, затрачиваемую на поиск специалистов и запись к ним [3, 49].

#### Рабочий план реализации инновационного опыта

Изучение научной литературы о технологии подготовки и реализации социального проекта, проблемы поддержки онкобольных в России и за рубежом.

Анализ Интернет-форумов о проблемах онкобольных.

Идеи разработки будут реализовываться и развиваться в направлении накапливания опыта, методик по развитию осознанной, активной, продуктивной социальной деятельности.

### Степень проработанности проекта

Методическая разработка представлена и одобрена при подготовке к фестивалю World Skills (молодые профессионалы России), а также в рамках учебного заведения подростков.

## 3. Организации, поддерживающие представленную разработку

- 1. MAOУ «СОШ №36»
- 2. СУЗы г. Кемерова
- 3. Сети Интернета

# Перспективы дальнейшего развития проекта:

Предполагается продолжить работу по технической разработке сайта и приложения, внедрения его в жизнь нашего города и людей, узнавших про свой диагноз.

Авторы считают, что в данной работе новыми являются следующие положения и результаты:

- сайт основан на помощи онкобольным в поиске и записи к соответствующим специалистам;
- -приложение помогает контролировать ситуацию, связанную с лечением пациента (оповещение);
- действующий на Сайте чат помогает пациенту чувствовать себя неодиноким со своей проблемой.

#### Список используемой литературы

- 1. Болевой синдром в онкологии / [Г. Р. Абузарова и др.] ; под ред. М. Е. Исаковой. М., 2011. 383 с.
- 2. Зотов П. Б. Новые подходы к системе учета суицидальных действий онкологических больных: результаты многоцентрового исследования / П. Б. Зотов, З. М. Терентьева // Мед. наука и образование Урала. 2007. № 3. С. 16-19.
- 3. Ивашкина М. Г. Опыт психокоррекционного и психореабилитационного сопровождения личности в условиях онкологического заболевания // Лечебное дело. 2010. № 3. С. 49-54;
- 4. Шахурова Н. И. Депрессии у больных хосписа: клинические и фармакотерапевтические аспекты // Сиб. мед. журн. 2008. № 3-2. С. 82-88.
- 5. Шестопалова И. М. Личностные реакции онкологических больных пожилого и старческого возраста. / И. М. Шестопалова, Г. А. Ткаченко // Клиническая геронтология. 2007. № 10. С. 26-28.

# СОДЕРЖАНИЕ

# Раздел первый «Учим управлять»

<b>заруба н. А</b> . Пооготовка специалистов оля инновационного сектора экономики: интегративный подход в управлении. (на примере Кузбасского государственного технического университета им. Т.Ф. Горбачёва)5-13
<b>Вольфсон</b> Э.Н. Социальные факторы устойчивого развития общества
Востриков К.В. Перспективы государственного управления и возможности реформирования российской политической культуры молодежи
Востриков К. В. Анализ современного состояния малого предпринимательства в Крапивинском муниципальном районе
Заруба Н.А., Данилов Д. Ю, Теоретические основы организации взаимодействия органов муниципального управления с предприятиями малого бизнеса
Вольфсон Э.Н., Агафонова Ю.Н. Развитие кадрового потенциала муниципальной организации
образовательном учреждении и пути их решения

<b>Пилюгина Д. А.</b> Совершенствование системы обеспечения жильем молоды. семей на территории муниципального округа
Гарифулина Е. В. Совершенствование системы планирования кадрового резерва государственных гражданских служащих
учреждений
Вольфсон Э.Н., Новиков А.А. Проблемы экономических основ местного самоуправления (на примере Кемеровской области) 108-11 Алферова И. И. Анализ внедрения информационных технологий в кадровую работу государственного органа 113-120 Власов А. С. Государственно-частное партнерство в сфере физической культуры и спорта на примере Ассоциации «Клуб дзюдо Кузбасса» 120-12 Калитиненко К. В. Совершенствование системы мотивации государственных гражданских служащих 127-13
Рженицын Т. А. Внедрение элементов корпоративной культур коммерческих структур в административные системы управления ка элемент повышения эффективности деятельности органов государственно и муниципальной власти
г. Новокузнецка
<b>Вольфсон</b> Э. <b>Н., Касьян М.А.</b> Меры повышения миграционно привлекательности Кемеровской области как условие эффективног государственного управления
<b>Вольфсон Э.Н., Новиков А.А.</b> Анализ зависимости динамик производительности труда от качества управления
Вольфсон Э. Н., Клинцов В. С., Клинцов В. С. Механизмы управления организационной культурой
<b>Вольфсон Э.Н., Загара С.С.</b> Институт смертной казни в контексте государственного управления: проблемы и дискуссии

Никифорова О. А., Никифоров Г.Ю. Совершенствование организации
взаимодействия органов власти с предприятиями малого бизнеса170-174
Вольфсон Э.Н., Камынина Е Д. Государственная молодежная политика:
управленческий аспект
Вольфсон Э.Н., Коняев И. С. Проблема миграции населения в Кемеровской
области: управленческий аспект
Вольфсон Э.Н., Калинина Д.В. Сущность муниципального управления и
критерии оценки его эффективности
Вольфсон Э.Н., Шаврина В. И. Ксенофобия в контексте государственного
управления
Востриков К.В., Стратович Е.Д. Развитие женской эмансипации в России
Вольфсон Э.Н., Соловьева М. А. Организация озеленения территорий
проживания населения 198-201
Востриков К.В., Хирный Д.В. Влияние выборов Губернатора Кемеровской
области на систему управления в регионе201-204
Вольфсон Э.Н., Таратунина В. И., Фомин М.А. Биография П.И. Кокорина
как пример становления топ-менеджера угольной промышленности
Кузбасса в 30-60-х годах ХХ-ого столетия
Вольфсон Э.Н., Медведев Д. А. Совершенствование органами
государственной власти и местного самоуправления реализации
молодежной политики214- 221
Вольфсон Э.Н., РоманенкоА.Н. Формирование экологических компетенций
у молодого поколения как фактор укрепления управленческой
культуры222- 225
<i>Typioniyp</i> 6
Аксенова Д. В. Создание сайта психологической поддержки и помощи
«Мост» для людей с диагнозом «Рак»225-229

ISBN 978-5-00137-129-8

